SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 47. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (IX KAD.)
W DNIU 15-16 MAJA 2014 R.

Rada Ochrony Pracy (nr 47/IX kad.)

15–16 maja 2014 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na posiedzeniu wyjazdowym w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu, pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie,

– Ocena jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwową Inspekcję Pracy,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Janusz Krasoń** dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu wraz ze współpracownikami, **Małgorzata Kurowska** naczelnik Wydziału BHP w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, **Tomasz Madura** pełnomocnik dyrektora CIOP-PIB ds. edukacji, **Krystyna Świder** kierownik Ośrodka Edukacji CIOP-PIB, **Danuta Leśniewska** dolnośląski wicekurator oświaty.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Mateusz Wiśniewski** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

15 maja 2014 r.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Witam państwa bardzo serdecznie w pierwszym dniu wyjazdowego posiedzenia Rady Ochrony Pracy w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Dziękuję dyrektorowi Ośrodka, panu Januszowi Krasoniowi za zaproszenie Rady. Witam panią Iwonę Hickiewicz – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, pana Tomasza Gdowskiego – okręgowego inspektora pracy we Wrocławiu wraz ze współpracownikami, przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W tej części posiedzenia przewidujemy przyjęcie stanowiska Rady w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie. Będzie to stanowisko podsumowujące uroczystą sesję Rady z 28 kwietnia br., zwołaną w ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Przypominam, że tematem przeprowadzonej wówczas konferencji było bezpieczeństwo i higiena pracy w transporcie. Przedłożony projekt stanowiska zawiera wnioski zarówno z uroczystego posiedzenia, jak i posiedzeń przewidzianych w planie pracy Rady, na których omawiano wspomnianą wyżej problematykę.

Po raz pierwszy wprowadzamy taki sposób podsumowania uroczystych sesji Rady. Proponuję, żeby został wpisany jako stały element prac Rady.

Członkowie Rady otrzymali projekt stanowiska. Proponuję rozpatrywanie kolejno tytułu, akapitu, poszczególnych wniosków i akapitu końcowego.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia tytułu – stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do rozpatrzenia pierwszego akapitu. „Tematem uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, zorganizowanej 28 kwietnia br. w ramach obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, było bezpieczeństwo i higiena pracy w transporcie.

Rada kilkakrotnie zajmowała się tym zagadnieniem w trakcie swoich posiedzeń, bowiem – co wynika ze statystyk wypadkowych – zawody wykonywane w tym obszarze, zwłaszcza zawód kierowcy, należą do wyjątkowo niebezpiecznych. Ponadto, zarówno w transporcie drogowym, jak i kolejowym, notuje się szereg poważnych zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych związanych z wykonywaniem pracy. Istotny wpływ na bezpieczeństwo ruchu kolejowego i drogowego ma przestrzeganie przepisów o czasie pracy maszynistów i kierowców. Choć liczba wypadków zmniejszyła się – co pozwala na ostrożny optymizm – to jednak stanu bhp w transporcie nie można uznać za satysfakcjonujący".

Czy do pierwszego akapitu są uwagi? Pani Bożena Borys-Szopa, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Proponuję zastąpienie wyrazu „kilkakrotnie" wyrazem „wielokrotnie" oraz zastąpienia wyrazów „bieżącego roku" wyrazem „2014 r.".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia tej propozycji? Nie widzę zgłoszeń.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Proponuję skreślenie wyrazów „co pozwala na ostrożny optymizm".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zmniejszenie liczby wypadków pozwala na ostrożny optymizm. Niemniej jednak stanu bhp w transporcie nie można uznać za satysfakcjonujący. Uważam, że należałoby pozostawić powyższe sformułowanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Wycofuję poprawkę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Uważam, że propozycja pana senatora jest słuszna.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Odczytam to zdanie: „Choć liczba wypadków zmniejszyła się – co pozwala na ostrożny optymizm – to jednak stanu bhp w transporcie nie można uznać za satysfakcjonujący". Ostrożny optymizm dotyczy zmniejszenia liczby wypadków, a nie stanu bhp w transporcie. Zwracam uwagę, że na stan bhp mają też wpływ warunki pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Uważam, że sformułowanie proponowane przez pana senatora – „Choć liczba wypadków zmniejszyła się, to jednak stanu bhp w transporcie nie można uznać za satysfakcjonujący" – dobrze oddaje istotę sprawy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pan senator wycofał poprawkę. Proponuję pozostawić to zdanie w proponowanym brzmieniu. Czy jest sprzeciw wobec tej propozycji? Nie widzę zgłoszeń.

Chciałabym również zgłosić pewną uwagę. Przypominam, że wśród zawodów niebezpiecznych wymienialiśmy zawody kierowcy i maszynisty. Natomiast w projekcie stanowiska wymieniony jest jedynie zawód kierowcy. „Rada wielokrotnie zajmowała się tym zagadnieniem w trakcie swoich posiedzeń, bowiem – co wynika ze statystyk wypadkowych – zawody wykonywane w tym obszarze, zwłaszcza zawód kierowcy, należą do wyjątkowo niebezpiecznych". Proponuję skreślenie wyrazów „zwłaszcza zawód kierowcy". Pozostaje wówczas sformułowanie „zawody wykonywane w tym obszarze należą do wyjątkowo niebezpiecznych", które obejmuje kierowców, maszynistów i innych pracowników tego sektora.

Czy jest sprzeciw wobec tej poprawki? Nie widzę zgłoszeń. Czy są jeszcze uwagi do akapitu?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Projekt stanowiska nie dotyczy całego transportu. Nie ma w nim mowy np. o transporcie morskim czy lotniczym. Dlatego należałoby zmienić tytuł stanowiska – „Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie transportu szynowego i samochodowego".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Tytuł stanowiska został przyjęty.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Tytuł powinien korespondować z treścią stanowiska.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Myślę, że tytuł stanowiska wskazuje na jego treść. Czy do pierwszego akapitu ktoś z państwa ma jeszcze uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pierwszy akapit został przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrzenia kolejnych punktów projektu stanowiska. „Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędne: 1. Wzmocnienie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, czasie postoju, obowiązkowych przerw w pracy i czasie odpoczynku kierowców i maszynistów, w tym zwiększenie liczby wspólnych kompleksowych kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy, Urząd Transportu Kolejowego, Inspekcję Transportu Drogowego i Policję. Wydaje się celowym, aby Krajowa Strategia Kontroli Przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na kolejne lata, oprócz podziału liczby kontroli na poszczególne służby, przewidywała również liczbę kontroli przeprowadzanych wspólnie".

Czy są uwagi do pkt 1? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 1? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 1 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 2 – „Zwiększenie kontroli w zakresie sprawdzania skuteczności podejmowanych przez pracodawców działań na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych". Czy są uwagi?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Po wyrazie „zwiększenie" należy dodać wyraz „liczby" – „Zwiększenie liczby kontroli…"

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Proponuję skreślenie wyrazów „w zakresie" – „Zwiększenie liczby kontroli w zakresie skuteczności podejmowanych przez pracodawców działań…".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Po tych poprawkach pkt 2 otrzymałby brzmienie: „Zwiększenie liczby kontroli w zakresie skuteczności podejmowanych przez pracodawców działań na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych". Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 2 po poprawkach? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 2 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 3 – „Ograniczenie zjawiska samozatrudnienia wśród maszynistów i kierowców zawodowych". Czy są uwagi do pkt 3?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Pkt 3 oznacza, że zjawisko samozatrudnienia jest dopuszczalne. Jeśli tak, to w jaki sposób je ograniczać?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Wyraz „ograniczenie" należałoby zastąpić wyrazem „wyeliminowanie".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy można zabronić samozatrudnienia?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Tak, zwłaszcza na takich stanowiskach.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przypominam o ustawie o swobodzie działalności gospodarczej. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to zjawisko, tak rozumiem ten punkt.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

To zjawisko występuje na kolei – w prywatnych firmach.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Proponuję skreślenie wyrazu „zjawiska” – „Ograniczenie samozatrudnienia wśród maszynistów i kierowców zawodowych”.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Wobec niejasności i sprzeczności proponuję skreślenie pkt 3.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

To ważny punkt.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

W jaki sposób ograniczać? Wprowadzić certyfikaty?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Proponuję następujące brzmienie: „Podjęcie próby wyeliminowania zjawiska samozatrudnienia wśród maszynistów i kierowców zawodowych”.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Jeśli ktoś prowadzi działalność gospodarczą, to nie można jej ograniczać. Niech ją prowadzi.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

To nie mówmy wówczas o kontroli czasu pracy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chcemy wyeliminować to zjawisko nie tylko wśród maszynistów i kierowców, ale również w przypadku zawodów bezpośrednio związanych z bezpieczeństwem. Zwracam uwagę, że chodzi również o bezpieczeństwo innych osób. Wypadek spowodowany przez przemęczonego maszynistę powoduje również ofiary wśród pasażerów pociągu. Dlatego te zawody nie powinny być wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Na tym samym pojeździe kierowca wykonuje pracę w ramach umowy o pracę, a następnie w ramach samozatrudnienia. Zmienia jedynie tachograf. Pracuje 20 godzin. Jak w tym przypadku Państwowej Inspekcja Pracy skontroluje czas pracy?

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Rozumiem – pamiętając dyskusję na uroczystej sesji Rady i na poprzednich posiedzeniach poświęconych tej problematyce – iż w intencją pkt 3 jest to, aby przepisy prawa przewidywały, że osoby wykonujące pracę maszynisty czy kierowcy zawodowego powinny być zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

Pkt 3 jest sformułowany zbyt ogólnie. Samozatrudnienie jest dopuszczalne w warunkach swobody zawierania umów.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

W jaki sposób pani minister sformułowałaby ten punkt?

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Proponowałabym odwołanie do przepisów prawa pracy – „wprowadzenie mechanizmów prawnych, które warunkowałyby zatrudnianie maszynistów i kierowców w ramach stosunku pracy”. To doprecyzowanie oddaje sens dyskusji na posiedzeniu Rady.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Jeśli chodzi o samozatrudnienie maszynistów, to trudno sobie wyobrazić, żeby maszynista kupił sobie lokomotywę, choć nie można tego wykluczyć. Jest jednak bardzo dużo kierowców, którzy posiadają samochody. W jaki sposób mają zatrudnić się u siebie? Wydaje mi się, że chodzi nie o to, czy są samozatrudnieni czy też zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, lecz o wykonywanie przez nich pracy zgodnie z przepisami o czasie pracy i czasie postoju, obowiązkowych przerw w pracy i czasie odpoczynku. Należałoby wprowadzić rejestr godzin pracy poszczególnych pracowników. Nie wiem, czy jest to możliwe do realizacji.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wiemy, że zjawisko samozatrudnienia niewątpliwie występuje wśród kierowców i maszynistów. Pracują więcej godzin niż powinni, w konsekwencji narażają na duże niebezpieczeństwo pasażerów i innych użytkowników dróg. Wydaje się, że w tym przypadku nie ma trafnego zapisu. Nie można wyeliminować samozatrudnienia kierowców. Jeżeli kierowca kupił np. TIR-a, to nie można mu zabronić samozatrudnienia.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Proponuję skreślenie w pkt 3 wyrazu „zjawiska". Zwracam uwagę na pkt 11 – „Stworzenie centralnego rejestru maszynistów – należy dodać – i kierowców, na bieżąco monitorującego ich czas pracy, kwalifikacje i uprawnienia". Jego wprowadzenie rozwiąże wszelkie problemy dotyczące czasu pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Chciałbym zgłosić propozycję brzmienia pkt 3, która być może nie zadowoli wszystkich i nie wyczerpie całości zagadnienia, ale w części zrealizuje postulaty pana senatora Rulewskiego. Pkt 3 otrzymałby brzmienie: „Ograniczenie zjawiska samozatrudnienia wśród maszynistów i kierowców zawodowych realizujących usługi w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy". Dotyczy to osób innych niż te, które posiadają własny sprzęt i prowadzą działalność usługową w zakresie transportu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Zmierzałbym w kierunku określonym przez panią minister. Chodzi o zachowanie stosunku pracy wśród maszynistów i kierowców zawodowych. „Samozatrudnienie" jest pojęciem felietonowym. W prawie nie mówi się o samozatrudnieniu, lecz o działalności gospodarczej. Chciałbym zwrócić uwagę, że w przypadku kierowcy zawodowego nie trzeba mieć własnego samochodu, może być użyczony. Firmy stosują tę praktykę. Nakazują kierowcy zarejestrowanie działalności gospodarczej i użyczają samochód.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wszyscy wiemy, że jest to ważny punkt, ale chyba trzeba będzie go skreślić. Proponuję skreślenie pkt 3. Dotychczas zgłoszone propozycje nadal powodują wątpliwości i zastrzeżenia. Czy jest sprzeciw wobec skreślenia pkt 3? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 3 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 4 – „Zapewnienie możliwości korzystania przez kierowców i maszynistów w przedsiębiorstwach przewozowych ze wsparcia specjalistycznego – psychologicznego i medycznego, w tym m.in. przeciwdziałającego stresowi".

Czy są uwagi do pkt 4?

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Nie ograniczałbym tej możliwości do kierowców i maszynistów. Rozszerzyłbym ją na pracowników bezpośrednio związanych z ruchem pociągów np. dyżurnych ruchu. Proponuję dodanie po wyrazie maszynistów wyrazów „pozostałe grupy pracowników transportu".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

To bardzo ogólne sformułowanie.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Grupy pracowników bezpośrednio związane z ruchem pociągów wymienione są w rozporządzeniu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Rozumiem, że w pkt 4 chodzi o średnie i duże przedsiębiorstwa przewozowe. Zwracam jednak uwagę, że przedsiębiorstwem przewozowym może być również taksówka, a także małe jednoosobowe firmy. Czy będzie je stać na zapewnienie postulowanego wsparcia specjalistycznego. Uważam, że należy doprecyzować o jaką grupę przedsiębiorstw przewozowych chodzi.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Nościusz:

Po wyrazie „zapewnienie" dodałbym wyrazy „w trakcie lekarskich badań okresowych".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

W tym punkcie nie chodzi o lekarskie badania okresowe.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chciałbym wyjaśnić, że w pkt 4 chodzi również o zapewnienie specjalistycznej pomocy psychologicznej np. po wypadkach.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Obecnie obowiązujące przepisy zawierają regulacje dotyczące osób zatrudnionych na stanowiskach, które wymagają badań psychotechnicznych. Tych stanowisk jest kilkanaście. Uważam, że należałoby wprowadzić regulację w zakresie sytuacji powypadkowych. Układ zbiorowy dla komunikacji miejskiej z okresu międzywojennego przewidywał, że jeżeli kierowca uczestniczył w wypadku z ofiarą śmiertelną, to zakład pracy był zobowiązany do udzielenia mu zwolnienia w wymiarze 3 dni. Podaję to jako przykład regulacji dotyczącej tego typu zjawiska. Należałoby uregulować kwestie dotyczące przeciwdziałania stresowi. Dzisiaj nie ma takiego przepisu. Wydaje się, że trzeba byłoby wprowadzić odpowiednią normę w Kodeksie pracy, a potem egzekwować jej stosowanie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Możemy wnosić o wprowadzenie takiej normy. Rozumiem, że taka jest intencja pkt 4.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Ten punkt wydaje się szczególnie cenny ze względu na zasygnalizowanie problemu. Jest dobrze sformułowany. Sądzę, że to dobry sygnał dla pracodawców i systemu ochrony pracy w Polsce, by spojrzeć na ten aspekt. Uważam, że należy pozostawić pkt 4 w proponowanym brzmieniu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zastanawiam się nad doprecyzowaniem pojęcia przedsiębiorstwa przewozowe poprzez podanie liczby zatrudnionych pracowników. Nie możemy obligować małego przedsiębiorstwa zatrudniającego np. 2 osoby do zapewnienia możliwości wsparcia specjalistycznego – psychologicznego i medycznego. Czy ktoś z państwa zgłasza propozycję doprecyzowania? Nie słyszę.

Pozostawiamy pkt 4 w proponowanym brzmieniu.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 4? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 4 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 5 – „Organizowanie dla kierowców i maszynistów, zwłaszcza o krótkim stażu pracy, szkoleń z zakresu profilaktyki zagrożeń zdrowotnych i psychologicznych aspektów bezpieczeństwa ruchu”. Czy są uwagi?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Uważam, że należy określić staż pracy – np. do 1 roku.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Uważam, że należy skreślić ten punkt. Na jutrzejszym posiedzeniu będziemy mówić o szkoleniach. Obecne przepisy przewidują, że każdy nowozatrudniony pracownik w ciągu pół roku powinien oprócz szkolenia wstępnego, ogólnego i stanowiskowego, przejść szkolenie okresowe. Jego program przewiduje poznanie zagrożeń występujących na stanowisku pracy.

Jutro będziemy dyskutować, czy przepisy dotyczące szkoleń są właściwie zredagowane i wystarczające. Proponuję skreślenie pkt 4 i odłożenie tej kwestii do jutrzejszego posiedzenia.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję uwzględnienie tej sprawy w stanowisku w sprawie szkoleń. Czy jest sprzeciw wobec skreślenia pkt 5? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 5 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 6 – „Właściwy dobór pracowników w wyniku badań psychotechnicznych”. Czy są uwagi do pkt 6?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Uważam, że pkt 6 naraża nas na śmieszność. Badania psychotechniczne mają służyć doborowi kierowców. Taki jest ich cel. To oczywiste. Uważam, że należy skreślić pkt 6.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Zgadzam się z panem senatorem. Przepisy określają stanowiska, których pracownicy są kierowani na badania psychotechniczne. One stwierdzają, czy dana osoba może czy nie może wykonywać tego zawodu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec skreślenia pkt 6? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 6 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 7 – „Organizowanie dla pracodawców szkoleń z zakresu przepisów o czasie i warunkach pracy".

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Program szkolenia okresowego dla kadry kierowniczej przewiduje elementy prawa pracy, w tym przepisów o czasie i warunkach pracy. Jutro będziemy mówić szerzej na ten temat. Proponuję skreślenie pkt 7.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec skreślenia pkt 7? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 7 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 8 – „Zwiększenie kontroli nad rzetelnością prowadzenia psychologicznych badań kierowców i maszynistów". Czy są uwagi do pkt 8?

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

„Rzetelność" jest pojęciem ocennym. Inspektor pracy może sprawdzić prawidłowość przeprowadzenia badań.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy nie należy zastąpić wyrazu „rzetelnością" wyrazem „prawidłowością"?

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Przyznaję, że wyrazu „prawidłowość" użyłam nieco na wyrost. On też ma charakter ocenny. Inspektor pracy sprawdza, czy badania zostały przeprowadzone, czy nie. Nie może oceniać sposobu ich przeprowadzenia, bo nie ma takich uprawnień. Proponuję skreślenie pkt 8.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Psychologiczne badania kierowców i maszynistów mają określoną pragmatykę postępowania. Jeżeli ograniczały się jedynie do np. spoglądania na twarz pacjenta, to nie są rzetelne.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale nie ma instrumentów, żeby to sprawdzić.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

To oznacza, że należy wprowadzić metodykę tych badań.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale nie ma określonego organu kontrolnego. Został zgłoszony wniosek o skreślenie pkt 8. Czy jest sprzeciw wobec skreślenia pkt 8? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 8 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 9 – „Stworzenie dla wszystkich przewoźników kolejowych wspólnych przepisów, ujednoliconych instrukcji oraz jednolitych standardów". Czy są uwagi do pkt 9?

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Ten punkt zapobiega dowolnej interpretacji przepisów przez przewoźników kolejowych. Chodzi o wprowadzanie jednolitego standardu. Są wprawdzie dobre praktyki, ale one nie są stosowane przez wszystkich przewoźników.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Pkt 9 wykracza poza tytuł stanowiska oraz kompetencje Rady Ochrony Pracy i Państwowej Inspekcji Pracy. Standardy w zakresie obsługi klienta stosowane przez przewoźnika nie są przedmiotem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. PIP może sprawdzać standardy w zakresie zatrudnienia czy przestrzegania przepisów bhp. Należałoby doprecyzować o jakie standardy chodzi i czego one dotyczą.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Pracodawca ma obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Uwaga pana przewodniczącego Stolorza dotyczy sytuacji, kiedy zasady – nie przepisy – mają różny charakter i są odmiennie zapisane. Ta kwestia pojawiła się podczas ostatniego wypadku, kiedy oznakowanie ostatniego wagonu było odmienne niż stosowane przez inne grupy firm.

Myślę, że należy doprowadzić do ujednolicenia zasad w zakresie bezpieczeństwa pracy. PIP kontroluje przestrzeganie zasad bhp. Proponuję zastąpienie wyrazów „wspólne przepisy" – bo przepis jest, albo powinien być jeden – wyrazami „jednakowych zasad bezpiecznej pracy".

Pragnę zwrócić uwagę, że bardzo często po upływie pewnego czasu te zasady stają się przepisami. W latach 80-tych i 90-tych nie było przepisu, który regulowałby zagadnienia bhp przy monitorach ekranowych. Przepis pojawił się dopiero w 1998 r. Wcześniej nie było przepisu dotyczącego obróbki galwanicznej metali. Pojawił się taki przepis.

Mówimy o zasadach, ale powinniśmy zmierzać w takim kierunku, aby z czasem zasady zostały przekształcone w przepisy bhp.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zatem pkt 9 otrzymuje brzmienie: „Stworzenie dla wszystkich przewoźników kolejowych jednakowych zasad bezpiecznej pracy, ujednoliconych instrukcji oraz jednolitych standardów". Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 9 w zaproponowanym brzmieniu? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 9 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 10 – „Wprowadzanie na terenie całego kraju jednakowej procedury wydawania, zawieszania lub cofnięcia dopuszczenia do pracy maszynisty". Czy są uwagi do pkt 10? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 10? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 10 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 11 – „Stworzenie centralnego rejestru maszynistów na bieżąco monitorującego ich czas pracy, kwalifikacje i uprawnienia".

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Proponuję dodanie po wyrazie „maszynistów" wyrazów „i kierowców".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 11 wraz z poprawką? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 11 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 12 – „Przywrócenie szkolnictwa zawodowego kształcącego maszynistów i kierowców". Czy są uwagi do pkt 12? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 12? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 12 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 13 – „Opracowanie programu działań przedsiębiorców transportowych – kolejowych i drogowych – ukierunkowanego na rozwój kultury bezpieczeństwa, co powinno doprowadzić do zmniejszenia wypadkowości i absencji chorobowej".

Czy są uwagi do pkt 13? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 13? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 13 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 14 – „Poprawę infrastruktury dróg w zakresie nawierzchni i właściwego oznakowania. Z kontroli NIK wynika, że największy wpływ na powstawanie wypadków drogowych ma zły stan infrastruktury drogowej".

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

To „pusty” zapis.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję skreślenie pkt 14. Czy jest sprzeciw wobec tej propozycji? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że pkt 14 został skreślony.

Przechodzimy do pkt 15 – „Uwzględnienie przy projektowaniu infrastruktury drogowej elementów zapewniających odpowiednie warunki wypoczynku kierowców (bezpieczne parkingi, sanitariaty, dobry standard bazy noclegowej)”. Czy są uwagi do pkt 15? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 15? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 15 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 16 – „Objęcie szczególnym nadzorem przez PIP i UTK wykonawców przebudowy infrastruktury kolejowej, co jest podyktowane koniecznością ograniczenia najgroźniejszych w kolejnictwie wypadków dotyczących transportu szynowego i trakcji kolejowej”. Czy są uwagi do pkt 16?

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Proponuję po wyrazach „infrastruktury kolejowej” postawić kropkę i skreślić dalszą część zdania – „co jest podyktowane koniecznością ograniczenia najgroźniejszych w kolejnictwie wypadków dotyczących transportu szynowego i trakcji kolejowej”. Bo to brzmi tak, jakby roboty budowlane były przyczyną największych wypadków w kolejnictwie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 16 wraz z poprawką? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 16 został przyjęty.

Przechodzimy do pkt 17 – „Kontynuowanie działalności prewencyjnej i promocyjnej – prowadzonej przez właściwe organy (PIP, UTK, ITD, Policja) we współpracy z partnerami społecznymi – służącej poprawie wiedzy pracodawców i pracowników o obowiązkach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie”. Czy są uwagi do pkt 17? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia pkt 17? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że pkt 17 został przyjęty.

Przechodzimy do końcowego akapitu – „Realizacja powyższych postulatów wymaga zaangażowania i współpracy pracodawców i pracowników, służb kontrolnych oraz administracji rządowej. Jesteśmy przekonani, że ich spełnienie w istotny sposób przyczyni się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie”.

Czy są uwagi do tego akapitu?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Proponuję modyfikację ostatniego zdania. Jest to stanowisko Rady Ochrony Pracy. Dlatego ostatnie zdanie powinno otrzymać brzmienie: „Rada Ochrony Pracy wyraża przekonanie, że ich spełnienie w istotny sposób przyczyni się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia tego akapitu wraz z modyfikacją? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że końcowy akapit został przyjęty.

Przechodzimy do rozdzielnika. Zwracam uwagę, że będzie skorygowany ze względu na skreślenie niektórych wniosków. Czy są uwagi do rozdzielnika? Nie widzę zgłoszeń.

Do wiadomości stanowisko zostanie przesłane do marszałka Sejmu oraz właściwych komisji sejmowych i senackich.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Chciałbym zaproponować powrót do pkt 3. Proponuję, aby pkt 3 otrzymał brzmienie: „Wyeliminowanie zjawiska samozatrudnienia wśród maszynistów i kierowców zawodowych świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstw transportowych”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przypominam o ustawie o swobodzie działalności gospodarczej. Nie możemy zabronić kierowcom samozatrudnienia.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Zwracam uwagę, że chodzi o wykonywanie pracy na rzecz przedsiębiorstw transportowych, w których pracodawca zmusza kierowcę do samozatrudnienia. To nie jest sytuacja, kiedy kierowca posiadający własny pojazd wykonuje pracę na własny rachunek. Analogicznie w przypadku maszynistów.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Uważam, że nie jest to trafny zapis. Skreśliliśmy pkt 3, ponieważ uznaliśmy, iż nie jesteśmy w stanie zaproponować dobrego zapisu, ale mogę poddać tę propozycję pod głosowanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Sądzę, że na tej sali nie ma osoby, która uznałaby, że nie ma problemu z samozatrudnieniem. Wskazywanie na swobodę zawierania umów jest dla mnie – myślę, że także dla każdego członka Rady Ochrony Pracy – niewystarczające. Członkowie Rady poprzednich kadencji zapewne pamiętają czas, kiedy w imię tzw. swobody zawierania umów zaczęto zatrudniać górników zarówno w spółkach okołogórniczych, jak i na czas tzw. pracy weekendowej w ramach umów cywilnoprawnych. Rozpoczęliśmy wówczas dość solidną batalię. Mówiono nam wtedy, że nie da się wyeliminować tych praktyk, wskazując na zasadę swobody zawierania umów. A jednak udało się. W żadnej spółce okołogórniczej nikt dzisiaj nie pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Myślę, że nie powinniśmy „chować głowy w piasek”. Mówimy o zjawisku patologicznym, a nie o legalnym – zgodnym z prawem – zatrudnieniu na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie jestem przeciwnikiem umów cywilnoprawnych. Uważam, że powinny być one zawierane, ale nie w sytuacji charakterystycznej dla świadczenia pracy.

W propozycji pana Jerzego Langera chodzi o maszynistów i kierowców świadczących pracę na rzecz określonych podmiotów. Podkreślam – mówimy o świadczeniu pracy, a nie o realizacji zlecenia. Myślę, że ta propozycja jest do przyjęcia. Nie chciałabym, żeby w tym momencie Rada uznała, że wszystko jest w porządku, bo tak nie jest.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Rada nie uznaje, że wszystko jest w porządku. Dostrzega problem. W projekcie stanowiska został zaproponowany zapis, który wzbudził wątpliwości i zastrzeżenia. Kolejne propozycje, w tym pana Langera, również okazały się niesatysfakcjonujące. Może Rada powinna zaplanować w przyszłym roku posiedzenie na ten temat, na którym podda tę kwestię gruntownej analizie ze wskazaniem argumentów „za” i „przeciw”. Wydaje mi się, że w tej chwili postępujemy nieco *ad hoc*.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Zwracam uwagę na pkt 11, w którym proponujemy stworzenie centralnego rejestru maszynistów i kierowców na bieżąco monitorującego ich czas pracy, kwalifikacje i uprawnienia. O to nam chodzi. Zmieniłbym numerację tego punktu na 2 lub 3. Natomiast postulowanie likwidacji samozatrudnienia spowoduje kontrowersje.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Przypominam, że gdy zabiegaliśmy o likwidację samozatrudnienia w górnictwie, mówiono nam, że to niemożliwe, że spowoduje likwidację zakładów pracy. Doszło do katastrofy, w której zginęły 23 osoby.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pamiętamy te wydarzenia.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Nagle udało się załatwić sprawę górnictwa i podmiotów okołogórniczych jednym pociągnięciem pióra.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Od dłuższego czasu związki zawodowe postulują – często w sposób słuszny i przekonywujący – konieczność ograniczenia samozatrudnienia, ale obowiązujące przepisy je dopuszczają. Zachodzi tutaj poważna kolizja.

Pragnę zwrócić uwagę, że art. 22 Kodeksu pracy określa zakres stosunku pracy. Art. 281 § 1 przyznaje inspekcji pracy uprawnienie do badania stosunku łączącego wykonawcę z pracodawcą. Jeżeli Inspekcja ma zastrzeżenia, to może zastosować odpowiednie instrumenty. Kwestię rozstrzyga sąd. Najczęściej decyduje wola dwóch stron. W wyniku działania inspekcji pracy bardzo często nawiązywano stosunek pracy, ale zdarzało się też, że strony podtrzymywały chęć realizacji pracy w ramach stosunku cywilnoprawnego. Dlatego wydaje mi się, że to nie jest czas na przesądzanie tej kwestii.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Proponuję modyfikację brzmienia pkt 3, zaproponowanego przez pana Langera. Skoro wyraz „wyeliminowanie” budzi wątpliwości m.in. natury prawnej, to zastąpmy je wyrazem „ograniczanie” i skoncentrujmy się przynajmniej na maszynistach. Pkt 3 otrzymałby brzmienie: „Ograniczanie zjawiska samozatrudnienia wśród maszynistów świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstw transportowych”.

Proponowane brzmienie pkt 3 dowodzi, iż dostrzegamy zjawisko i chcemy je ograniczać. Koncentrujemy się na grupie, gdzie najczęściej występuje.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Proponuję, aby pkt 3 otrzymał brzmienie: „Eliminację nadużyć przy zatrudnianiu maszynistów i kierowców zawodowych”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Opowiadałabym się za przyjęciem propozycji pani Renaty Górnej. Czy jest sprzeciw wobec jej przyjęcia? Zgłoszono sprzeciw. Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem propozycji brzmienia pkt 3 zgłoszonej przez panią Renatę Górną? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że propozycja pani Renaty Górnej została przyjęta. Za głosowało 7 członków Rady, przeciw – 6, od głosu wstrzymały się 2 osoby.

Na jutrzejszym posiedzeniu poddam pod głosowanie całość projektu stanowiska.

Zamykam tę część posiedzenia. Informuję, że o godz. 16:00 rozpocznie się wizytacja Rady w zakładzie 3M Wrocław Sp. z o. o.

3M Wrocław Sp. z o. o.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Witam państwa bardzo serdecznie. W pierwszym dniu naszego wyjazdowego posiedzenia mamy możliwość zapoznania się z działalnością firmy 3M Wrocław Sp. z o. o., która produkuje m.in. środki ochrony indywidualnej, ochrony słuchu oraz ochrony głowy. Witam przedstawicieli kierownictwa spółki z członkiem zarządu, panem Krzysztofem Boberem. Oddaję panu głos.

Członek zarządu 3M Wrocław Sp. z o. o. Krzysztof Bober:

Witam serdecznie członków Rady Ochrony Pracy z przewodniczącą, panią poseł Izabelą Katarzyną Mrzygłocką. Witam panią minister Iwonę Hickiewicz – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Dziękuję za przyjęcie naszego zaproszenia do odwiedzenia firmy.

Amerykański koncern 3M – Minnesota Mining and Manufacturing Company powstał w 1902 r. Prowadzi działalność produkcyjno-handlową w ponad 70 krajach w następujących sektorach produktowych: produkty biurowe i konsumenckie, reklama wizualna i materiały reklamowe, energetyka i telekomunikacja, ochrona zdrowia, przemysł i transport oraz bezpieczeństwo, ochrona i zabezpieczenia. Zatrudnia 88 tys. pracowników, z czego ponad 1,6 tys. w Polsce. Produkty 3M są sprzedawane w ponad 200 krajach świata. Można je odnaleźć we wszystkich aspektach życia codziennego.

Istotną wagę firma przywiązuje do badań i rozwoju. Zatrudnia na świecie ok. 8,4 tys. pracowników naukowych. Promuje środowisko pracy, w którym ludzi zachęca się do kreatywności i ciągłych poszukiwań. W 2013 r. uzyskała 671 patentów, w ciągu ostatnich 5 lat – 3300. Posiada 46 platform technologicznych.

3M Poland, jako filia koncernu Minnesota Mining and Manufacturing została założona w 1991 r. W czerwcu 1998 r. przeniosła się do nowej siedziby – Centrum Obsługi Klienta w Kajetanach k. Warszawy. Posiada 4 zakłady produkcyjne – we Wrocławiu, Skomielnej k. Rabki i Janinowie k. Grodziska Mazowieckiego. Nasza oferta handlowa to ponad 10 tys. produktów. Produkcja w Polsce obejmuje m.in.: przylepce medyczne, plastry opatrunkowe i lecznicze marki 3M Viscoplast, wyroby medyczne specjalnego przeznaczenia, chusteczki kosmetyczne, taśmy ochronne i podtrzymujące dla sportowców, unieruchomienia syntetyczne Scotchcast™, materiały ścierne, filtry marki CUNO, produkty z zakresu ochrony pracy, taśmy przemysłowe, kleje przemysłowe, produkty do utrzymania czystości w gospodarstwach domowych marki Prima.

Zakład 3M Wrocław Sp. z o. o., w którym państwo gościcie, produkuje m.in. środki ochrony indywidualnej – głowy, słuchu, dróg oddechowych, środki ochrony spawacza, maski i półmaski wielokrotnego użytku, hełmy, taśmy odblaskowe.

3M Poland jest laureatem wielu nagród. Posiadamy m.in. tytuł Firma Roku 2000 przyznany przez Polski Klub Biznesu, tytuł Przedsiębiorstwo Fair Play uzyskany w 2002 r., tytuł Inwestora Roku 2004 przyznany przez Amerykańską Izbę Handlową, tytuły Business Superbrand Polska 2007, 2010 oraz 2013 dla marki 3M przyznany przez Radę Marek Superbrand oraz Firma XX-lecia tytuł przyznany w 2010 r. przez Polski Klub Biznesu. Następnie tytuł Perła Polskiej Gospodarki 2011, przyznany przez magazyn Polish Market oraz Diament miesięcznika Forbes 2012. W 2013 r. uzyskaliśmy tytuł Solidny Pracodawca 2013. W grudniu ub. r. firma otrzymała tytuł Perła Polskiej Innowacji – PROGRESS 2013.

Nasze produkty zdobywają wiele wyróżnień na krajowych targach, konferencjach czy też w ramach organizowanych konkursów branżowych.

Bezpieczeństwo pracowników jest dla naszej firmy priorytetem. W kwestii ochrony pracy nasz zakład cieszy się opinią jednego z najlepszych w regionie. Jest laureatem zorganizowanego przez Państwową Inspekcję Pracy konkursu dotyczącego wdrażania dyrektyw Unii Europejskiej w zakresie bhp.

Współpracujemy z lokalną społecznością m.in. na rzecz ochrony środowiska. Angażujemy się również w działania charytatywne. 3M Poland współpracuje m.in. z Fundacją Anny Dymnej „Mimo wszystko", Integracyjnym Klubem Sportowym – sekcja szermierzy na wózkach oraz ośrodkiem pomocy społecznej. Wspieramy szkoły specjalne we Wrocławiu. Uczestniczymy w wielu akcjach na rzecz poprawy bezpieczeństwa ruchu drogowego w naszym kraju.

Pracownik Działu Centralnego BHP, konsultant ds. BHP Zenon Duda:

Moje wystąpienie będzie dotyczyć szkoleń wstępnych i okresowych w zakresie bhp prowadzonych w 3M. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp określa obowiązki w zakresie przeprowadzenia szkoleń wstępnych i okresowych. Szkolenia wstępne składają się z dwóch części: szkolenia instruktażowego ogólnego i instruktażu stanowiskowego.

Wszyscy pracownicy muszą przechodzić szkolenia, zazwyczaj co 3-5 lub 6 lat, a na stanowiskach, gdzie występują szczególne zagrożenia i szczególnie niebezpieczne warunki – co rok. Programy szkoleń muszą być dostosowane do rodzaju i warunków pracy. To bardzo istotne. Ustawodawca określił ramowy program szkolenia, który przewiduje ich częstotliwość i tematykę. W 3M przeprowadzamy szkolenia i dostosowujemy ich programy do grup stanowisk. Określamy formy realizacji i czas trwania. Okres między szkoleniami jest niekiedy dużo krótszy, niż określony w rozporządzeniu. Przywiązujemy dużą wagę do jakości szkolenia.

Każdy pracownik rozpoczynający pracę w 3M musi odbyć szkolenie wstępne, które trwa dłużej niż normalnie – normalnie 3 godziny lekcyjne, u nas 4. Oprócz tego otrzymuje przewodnik, który zawiera wszystkie informacje dotyczące bhp i zagrożeń na stanowiskach pracy.

Mamy bezpośredni wpływ na kształt programu szkolenia. Co roku odbywamy konsultacje z firmą zewnętrzną, która prowadzi dla nas szkolenia okresowe. Ona dostosowuje programy do naszych oczekiwań. Zwracamy uwagę na pojawiające się nowe zagrożenia,

maszyny i wypadki. Na tej podstawie osoby szkolące opracowują tematykę szkoleń okresowych.

Starszy inspektor pracy OIP we Wrocławiu Małgorzata Budzyńska:

Szkolenie trwa 30 dni, bo pracownicy muszą być naprawdę dobrze przygotowani. Pracownik zapoznaje się ze stanowiskiem pracy pod nadzorem drugiej osoby. Nie ma przypadków dopuszczenia pracowników do pracy przed przeszkoleniem w ramach instruktażu stanowiskowego. Proszę pamiętać, że na większości stanowisk w zakładach pracy na ul. Kowalskiej występują atmosfery wybuchowe. Zatem musi być specjalne przygotowanie pracowników w zakresie identyfikacji atmosfery wybuchowej, specjalnego wyposażenia w środki ochrony indywidualnej, znajomości wszystkich obowiązujących procedur. Chodzi o zminimalizowanie ryzyka związanego z narażeniem pracowników na niebezpieczny czynnik środowiska pracy.

Pracownik Działu Centralnego BHP, konsultant ds. BHP Zenon Duda:

W naszych fabrykach używane są substancje chemiczne, stąd zagrożenia m.in. wybuchowe. Co roku organizujemy szkolenia w tym zakresie. Chodzi o to, aby pracownicy byli dobrze przygotowani do wykonywania pracy w tych warunkach. Organizujemy szkolenia z większą częstotliwością niż przewidziana w rozporządzeniu. Uważamy, że pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach powinni wiedzieć znacznie więcej o zasadach bhp niż pozostali.

Na slajdzie zaprezentowano grafik szkoleń w dziedzinie bhp. Pokazuje, ile dodatkowych szkoleń przeprowadzamy co roku. Wymieniono rodzaje szkoleń, kto musi je przechodzić i z jaką częstotliwością. Są to m.in. szkolenia dotyczące prac w zagrożeniu wybuchowym, prac szczególnie niebezpiecznych, oznakowania maszyn. Tych szkoleń jest naprawdę bardzo dużo.

Organizujemy również inne szkolenia, np. testowanie prawidłowego używania maski. Każdy pracownik używający maski chemicznej czy przeciwpyłowej musi znać prawidłowy sposób jej założenia. Testy pokazują, czy potrafi zakładać tę maskę w sposób szczelny. W specjalnym urządzeniu jest wdmuchiwany aerozol. Jeżeli osoba to wyczuwa, to znaczy, że nieprawidłowo zakłada maskę. Każdy kto używa maski musi poddać się takiemu testowi.

Dodatkowe szkolenia obejmują również osoby, które przebywają na terenie zakładu. Chodzi o podwykonawców, którzy – jak się okazało – często powodują wypadki. Ponadto firmy podwykonawców muszą spełniać określone wymagania.

Mamy też grupę szybkiego reagowania, która jest istotna z punktu widzenia udzielania pierwszej pomocy. Dla tej grupy organizowane są specjalne szkolenia dodatkowe z zaawansowanej pierwszej pomocy, ratownictwa pożarowego itp.

Organizujemy także specjalne szkolenie wynikające z dyrektywy SEVESO.

Starszy inspektor pracy OIP we Wrocławiu Małgorzata Budzyńska:

Ten zakład jest zaliczony do kategorii zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Dlatego, zgodnie z dyrektywą SEVESO, musi realizować program zapobiegania takim katastrofom. Sporządzane są raporty o bezpieczeństwie i plany ratownicze. Szkoli się grupę pracowników w tym zakresie. Zwracam uwagę na pobliskie zakłady, które też są zaliczane do kategorii zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Pracownik Działu Centralnego BHP, konsultant ds. BHP Zenon Duda:

Te ryzyka wynikają głównie z dużej ilości substancji chemicznych gromadzonych w zbiornikach.

Istotne są programy behawioralne, których celem jest zmiana zachowania pracowników. Chodzi o zachowania niebezpieczne. Niewłaściwe zachowanie pracowników jest najczęstszą przyczyną wypadków. Przyczyny techniczne – maszyny i organizacja pracy – należą już do rzadkości, przynajmniej w dużych zakładach, które dbają o właściwy poziom bezpieczeństwa. Zmierzamy do eliminacji zagrożeń wypadkowych. Dlatego też chcemy eliminować zachowania niebezpieczne poprzez te programy, np. „Obserwuj i roz-

mawiaj". Programy behawioralne są swego rodzaju wartością dodaną do poprawy stanu bhp i likwidacji zagrożeń wynikających z niewłaściwych zachowań.

Dlaczego szkolenia w zakresie bhp są ważne? Po pierwsze – przyczyniają się do kształtowania właściwych zachowań pracowników. Pomagają unikać sytuacji wypadkowych. To cel m.in. szkoleń okresowych. Likwidujemy zagrożenia, bo pracownik wie, jak obsługiwać maszynę. Szkolenia mają wpływ na zmniejszenie kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz właściwe zarządzanie bezpieczeństwem pracy na każdym poziomie organizacyjnym firmy. Jeżeli jeden z poziomów nie będzie dobrze zarządzany pod względem bhp, to nie można mówić o kulturze bezpieczeństwa, a te szkolenia w dziedzinie bhp przyczyniają się do rozwoju kultury bezpieczeństwa. Bezpiecznie wykonywana praca staje się czymś naturalnym.

Szkolenie bhp jest istotnym elementem działalności proaktywnej. Jest przejawem troski o pracowników. Każdy z nich stanowi wartość nadrzędną dla zakładu pracy. Wartość zakładu pracy jest mierzona wartością pracowników.

Ponadto, te szkolenia są inwestycją w przyszłość. Dobrze przygotowany pracownik, zadowolony z warunków pracy, stanowi wartość dodaną dla zakładu pracy. W zakładach, w których brak bezpieczeństwa pracy nie można dobrze pracować.

Starszy inspektor pracy OIP we Wrocławiu Małgorzata Budzyńska:

Chciałabym dodać, że zakłady 3M Wrocław Sp. z o. o. oraz 3M Poland Manufacturing Sp. z o. o. były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w związku z tematem „Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy". Zakłady wprowadziły innowacyjne programy redukcji hałasu na stanowiskach pracy, minimalizując jego natężenie na wielu stanowiskach do wartości poniżej NDN. Celem wdrożonych projektów była znacząca poprawa klimatu akustycznego na stanowiskach pracy poprzez identyfikację głównych źródeł hałasu i jego redukcję do poziomu poniżej 82 dB.

Zakłady wyraziły chęć wzięcia udziału w bieżącym roku w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej".

Członek zarządu 3M Wrocław Sp. z o. o. Krzysztof Bober:

Zapraszam państwa do zwiedzenia zakładu.

Członkowie Rady Ochrony Pracy zwiedzają zakład 3M Wrocław Sp. z o. o.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Jesteśmy pod wrażeniem – myślę, że wyrażam opinię wszystkich członków Rady – warunków pracy panujących w firmie. Jestem przekonana, że wizyta w 3M Wrocław dostarczyła nam wielu cennych informacji dotyczących bezpieczeństwa i warunków pracy oraz systemu szkoleń w dziedzinie bhp, które zostaną wykorzystane w pracach Rady. Zapewne będzie też inspiracją do przewidzianej na jutrzejszym posiedzeniu dyskusji na temat oceny jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Witam państwa serdecznie. Celem naszego spotkania z kierownictwem Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy jest zapoznanie się z jego działalnością po nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Proszę pana dyrektora Janusza Krasonia o przedstawienie informacji na ten temat.

Dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP Janusz Krasoń:

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zmieniła pozycję i rolę Ośrodka Szkolenia PIP. Z dniem 1 stycznia 2011 r. Ośrodek stał się jednostką organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy. Art. 8 ustawy określa zadania Ośrodka: szkolenie i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy, upowszechnianie wiedzy z dziedzinie ochrony pracy i prawa pracy oraz doradztwo w tym zakresie. Jako jednostka organizacyjna PIP Ośrodek Szkolenia jest finansowany z budżetu. Dochody, jakie uzyskuje, odprowadza do budżetu państwa.

Po nowelizacji ustawy główny inspektor pracy określił nowe pola aktywności, których wcześniej nie realizowaliśmy w pełni. Chcielibyśmy dzisiaj przybliżyć je państwu.

Kierownik Działu Kształcenia Kadr Ośrodka Szkolenia PIP Elwira Janczyńska: Ośrodek przede wszystkim szkoli i doskonali kadrę Państwowej Inspekcji Pracy. Podstawowe szkolenie dla kandydatów na inspektorów pracy, to aplikacja inspektorska. To roczne szkolenie teoretyczne – prawie 700 godzin zajęć – i szkolenie praktyczne. Pierwsze realizujemy w Ośrodku, część praktyczną realizujemy w macierzystych dla kandydata okręgowych inspektoratach pracy.

Od ubiegłego roku systematycznie opracowujemy materiały szkoleniowe. Planujemy, aby uwzględniały one wszystkie tematy naszych szkoleń. Skrypty zawierają podstawową wiedzę unitarną, jaką kandydat na inspektora pracy powinien przyswoić. Jeżeli np. tematem szkolenia jest hałas, to materiał zawiera najbardziej istotne zagadnienia dotyczące hałasu z punktu widzenia pracy przyszłego inspektora pracy i – co cenne – przedstawia środki prawne, które są w dyspozycji inspektora pracy. Obecnie mamy ponad 20 skryptów. W bieżącym roku zostaną opracowane nowe.

Kolejnym obszarem naszej aktywności są szkolenia i doskonalenie kadr Państwowej Inspekcji Pracy. Opracowaliśmy plan szkoleń na 2015 r. zgodnie z nowymi zasadami. Podzieliśmy szkolenia doskonalące na 5 grup:

I. Szkolenia okresowe.

II. Szkolenia doskonalące dla pracowników wykonujących czynności kontrolno-nadzorcze.

III.Szkolenia doskonalące dla pracowników nie wykonujących czynności kontrolno-nadzorczych.

IV. Szkolenia doskonalące kompetencje społeczne.

V. Szkolenia doskonalące kompetencje związane z zarządzaniem urzędem.

Szkolenia okresowe dedykowane są pracownikom wykonującym lub nadzorującym czynności kontrolne, czyli inspektorom pracy. Ich celem jest utrzymanie przez cały okres aktywności zawodowej pracownika stałego poziomu wiedzy unitarnej pozwalającej na skuteczne wykonywanie zadań kontrolno-nadzorczych z zakresu objętego zadaniami i uprawnieniami PIP. Są realizowane w Ośrodku raz na trzy lata. Będziemy poruszać zagadnienia z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia oraz zagadnienia dotyczące warsztatu inspektora pracy.

Druga grupa – to szkolenia dla pracowników wykonujących czynności kontrolno-nadzorcze, czyli dla inspektorów pracy. Ich celem jest przygotowanie pracowników wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne do nowych bądź zmodyfikowanych zadań urzędu. Szkolenia są powiązane z programem działania oraz priorytetami Państwowej Inspekcji Pracy na kolejne lata, Rady Ochrony Pracy, komisji sejmowych.

Na slajdzie wymieniono przykładowe tematy realizowane w ostatnim roku. Odpowiadają one na bieżące potrzeby, oczekiwania i priorytety, postawione przed naszym urzędem, np. „Czas pracy oraz uprawnienia związane z rodzicielstwem – zmiana przepisów", „Kontrola agencji zatrudnienia", „REACH i CLP oraz nanotechnologie".

Trzecia grupa – to szkolenia dla pracowników nie wykonujących czynności kontrolno-nadzorczych. Ich celem jest nabycie nowej – bądź doskonalenie dotychczasowej – wiedzy oraz kształtowanie umiejętności związanych z wykonywanymi zadaniami zawodowymi przez pracowników nie realizujących czynności kontrolno- nadzorczych.

Na slajdzie wymieniono przekłady szkoleń realizowanych dla tej grupy. Obejmują one dość szeroki zakres: „Planowanie i etapy realizacji inwestycji", „Metodologia planowania ewidencji wydatków w układzie zadaniowym", „Profesjonalny sekretariat Urzędu".

Interesującą grupę stanowią szkolenia doskonalące kompetencje społeczne. Obejmują szeroki zakres zagadnień. Są realizowane przede wszystkim przez psychologów, którzy uczą i doskonalą umiejętności czysto społeczne, czyli kontaktu z drugim człowiekiem, kontaktu z osobą kontrolowaną. Jest bardzo ważne, aby inspektor pracy potrafił w sposób bezkonfliktowy funkcjonować w pewnym określonym środowisku społecznym, żeby kontrola przyniosła efekty. Nie może na początku wejść w spór z pracodawcą, ze związkami zawodowymi. Celem tych szkoleń jest zdobycie przez pracowników m.in.: umie-

jętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach, funkcjonowania w grupie, budowania odpowiednich relacji z innymi ludźmi, sposobów przekonywania itp.

Na slajdzie wymieniono przykładowe szkolenia z tej grupy: „ Stres – obrona przed manipulacją w procesie kontroli", „Właściwe relacje i skuteczność porozumiewania się z petentami zgłaszającymi się po porady prawne" – adresowane do osób udzielających porad prawnych, których PIP rocznie udziela bardzo dużo.

Ostatnia grupa – to szkolenia doskonalące kompetencje związane z zarządzaniem urzędem. Są adresowane do dyrektorów departamentów GIP, okręgowych inspektorów pracy i ich zastępców, kierowników oddziałów. Celem jest zdobycie bądź uzupełnienie wiedzy niezbędnej do sprawnego kierowania jednostką organizacyjną PIP.

Na slajdzie wymieniono przykładowe szkolenia z tej grupy: „Prawa, obowiązki i odpowiedzialność kierownika jednostki sektora finansów publicznych", „Kontrola zarządcza", „Bezpieczeństwo informacji".

Wymienione wyżej szkolenia realizowane są w Ośrodku. Od czerwca ub. r. przygotowujemy programy szkoleń, poszukujemy wykładowców, z którymi konsultujemy materiały szkoleniowe. Administrujemy całym procesem szkoleniowym.

Następny obszar naszej działalności stanowi upowszechnianie wiedzy i informacji, doradztwo w zakresie ochrony pracy. Ośrodek stając się jednostką organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy przejął część przedsięwzięć prewencyjnych PIP. Koordynujemy merytorycznie szkolenia realizowane na terenie okręgowych inspektoratów pracy – programy szkoleń, materiały szkoleniowe, wykładowcy. Są to szkolenia dla związków zawodowych, które zwracają się do Ośrodka proponując terminy i tematy szkoleń. My przygotowujemy programy. Sugerujemy materiały szkoleniowe i niekiedy wykładowców. Nasza współpraca trwa już drugi rok. Myślę, że jest realizowana z dobrym skutkiem.

Przygotowujemy pakiety szkoleń m.in. „Zdobądź dyplom PIP". To są pakiety szkoleń dla inspektorów pracy uczestniczących w różnego rodzaju kampaniach promocyjnych i prewencyjnych PIP. Przygotowaliśmy zestaw prezentacji, materiału poglądowego dla słuchaczy i tzw. książkę wykładowcy.

Realizujemy szkolenia na rzecz partnerów społecznych – związków zawodowych: „Solidarność", OPZZ, Forum Związków Zawodowych oraz służby bhp.

Przygotowujemy pakiety materiałów szkoleniowych przeznaczonych dla partnerów społecznych, a także społecznej inspekcji pracy. Dotychczas przygotowaliśmy cztery pakiety. Pierwszy – dotyczy ogólnych zagadnień związanych z uprawnieniami, rolą, funkcją społecznego inspektora pracy. Kolejne – prawa pracy, bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, wypadków przy pracy.

Podsumowując – po nowelizacji ustawy Ośrodek Szkolenia PIP koncentruje się na działaniach na rzecz urzędu i partnerów społecznych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji na temat działalności Ośrodka Szkolenia PIP.

Czy ktoś z państwa ma pytania? Pan dr Andrzej Paszkiewicz, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Ile szkoleń rocznie prowadzonych jest w Ośrodku?

Kierownik Działu Kształcenia Kadr Ośrodka Szkolenia PIP Elwira Janczyńska:

100-110 szkoleń na rzecz PIP i 30-35 szkoleń na rzecz partnerów społecznych. Średnio w tygodniu odbywają się 4 szkolenia, jeśli uwzględnić aplikację, to 5. Są one zwykle 2-3-dniowe. Przeciętnie w tygodniu mamy 4 grupy szkoleniowe.

Dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP Janusz Krasoń:

Należy też wspomnieć o przedsięwzięciach, wynikających z sytuacji bieżących – np. spotkanie Rady Ochrony Pracy, posiedzenie zespołu w ramach przeglądu partnerskiego SLIC, wizyta delegacji słowackiej.

Chciałbym zwrócić uwagę, że Państwowa Inspekcja Pracy w ramach zawartych porozumień współpracuje z innymi organami nadzoru. PIP staje się atrakcyjnym, akceptowalnym liderem tej współpracy. Z inicjatywy głównego inspektora pracy w Ośrodku odbywają się spotkania, które mają charakter nie tylko wymiany poglądów z innymi

urzędami zajmującymi się nadzorem nad warunkami pracy, ale także wspólne szkolenia i wymiana doświadczeń, np. z Urzędem Nadzoru Kolejowego, Inspekcją Sanitarną, PFRON.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Czy szkolenia obejmują pracodawców?

Dyrektor Ośrodka Szkolenia PIP Janusz Krasoń:

Ośrodek Szkolenia jest jednostką organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy finansowaną z budżetu, dlatego pakiet szkoleń realizowany od wielu lat dotyczy słabszej strony w stosunkach pracy, czyli związków zawodowych. W ciągu ostatnich lat wzrosła nasza aktywność w tym obszarze. Natomiast, jeśli chodzi o pracodawców, to oferta wiąże się z konferencjami tematycznymi. W ubiegłym roku zorganizowaliśmy konferencję na temat nanotechnologii. W bieżącym roku będziemy organizować konferencję na temat czynników rakotwórczych i mutagennych. Tę ofertę kierujemy do pracodawców.

Do 1 stycznia 2011 r. w naszej ofercie było szkolenie okresowe dla pracodawcy. Obecnie nie mamy takiej oferty. Uważamy, że przekazanie wiedzy działaczom związkowym dla poprawy stosunków pracy jest bardziej propaństwowe i uzasadnione. Być może w przyszłym roku, za zgodą głównego inspektora pracy zaproponujemy szkolenia dla małych przedsiębiorców z branży o dużej wypadkowości lub z zakładów, w których występują czynniki rakotwórcze i mutagenne. Dlatego, że w interesie inspekcji pracy jest przekazanie małym przedsiębiorcom wiedzy na ten temat.

Planujemy wspólne szkolenia dla społecznych inspektorów pracy i pracowników służby bhp. Pracownik służby bhp reprezentuje pracodawcę. Cykl szkoleń na temat ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz prawidłowości dochodzenia powypadkowego, w których będą uczestniczyć behapowcy i społeczni inspektorzy pracy z danych zakładów, na pewno będą korzystne dla pracodawców.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Dziękujemy kierownictwu Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy za przedstawienie informacji na temat jego działalności.

Zapraszam państwa na jutrzejsze posiedzenie Rady. Przypominam, że tematem będzie ocena jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

16 maja 2014 r.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam panią minister Iwonę Hickiewicz wraz ze współpracownikami, panią Danutę Leśniewską – dolnośląskiego wicekuratora oświaty, przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie, pkt 2 – Ocena jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia – materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 3 – sprawy bieżące. Czy jest sprzeciw wobec zaproponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie. Przypominam, że na wczorajszym posiedzeniu przeprowadziliśmy dyskusję nad przedłożonym projektem stanowiska, rozpatrzyliśmy zawarte w nim wnioski i przyjęliśmy poprawki.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie.

Przechodzimy do pkt 2 – Ocena jakości szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Przypominam, że materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę zastępcę głównego inspektora pracy, pana Leszka Zająca, o przedstawienie materiału Państwowej Inspekcji Pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zając:

Jakość szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników świadczy o poziomie kompetencji pracodawcy lub jednostki szkoleniowej, której pracodawca może zlecić przeprowadzenie szkolenia. Świadczy również o czymś, co jest niemierzalne – o poziomie zaangażowania pracodawcy w sprawy zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy – jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy – od 2006 r. realizuje zadania kontrolne dotyczące przestrzegania przez pracodawców obowiązków określonych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Wyniki tych kontroli, przedstawiane w materiałach sprawozdawczych PIP, pokazywały, jak ważnym czynnikiem wpływającym na dostateczny poziom wiedzy o przepisach i zasadach bhp oraz na umiejętności potrzebne do bezpiecznego wykonywania pracy, jest jakość szkoleń w tej dziedzinie.

Realne skutki zaniedbań w tym zakresie, tj. wypadki przy pracy, w tym śmiertelne, w których jedną z przyczyn ustalonych przez inspektorów pracy było niewłaściwe przeprowadzone szkolenie bhp, a czasami jego brak, przedstawiliśmy w materiale przygotowanym na dzisiejsze posiedzenie Rady. Chciałbym zwrócić uwagę, że brak przeszkolenia lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bhp była jedną z przyczyn 20% wypadków zbadanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

PIP przeprowadziła kontrole przestrzegania rozporządzenia ministra gospodarki i pracy w sprawie szkoleń bhp w prawie 3 tys. zakładów pracy różnych branż – głównie przetwórstwa przemysłowego, handlu i napraw – zatrudniających łącznie ok. 107 tys. pracowników. 56% stanowiły zakłady zatrudniające do 9 pracowników, 33% – od 10 do 49 pracowników, 9% – od 50 do 249 pracowników i 2% – nie mniej niż 250 pracowników. Na slajdzie przedstawiono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom szkoleń bhp.

Tradycyjnie największa skala naruszeń dotyczyła nieterminowego przeprowadzania szkoleń okresowych. Przepisy ww. rozporządzenia ministra gospodarki i pracy wymagają, aby programy szkolenia:

– określały szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia – na podstawie ramowych programów określonych w rozporządzeniu,

– były dostosowane do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja zapewniała osiągnięcie celów szkolenia,

– były przechowywane w zakładzie pracy.

Wyniki naszych kontroli ujawniły, że co piąty pracownik objęty kontrolą został przeszkolony wstępnie bez programu, a 7% pracowników zostało przeszkolonych według programu niedostosowanego do rodzaju i warunków wykonywanej pracy. Natomiast w zakresie programu szkoleń okresowych ten odsetek wynosił odpowiednio 17% i 7%.

Z § 5 rozporządzenia ministra gospodarki i pracy wynika, że prowadzeniem szkoleń w dziedzinie bhp może zajmować się w zasadzie każda osoba prawna lub fizyczna, która powinna jedynie spełniać wymóg zarejestrowania swojej działalności gospodarczej oraz spełniać wymogi określone w rozporządzeniu. Brak jest regulacji zawierającej wskazanie wprost organu sprawującego nadzór merytoryczny nad takimi jednostkami, jak stowarzyszenia, osoby prawne lub fizyczne, prowadzące działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej.

Z informacji zebranych przez inspektorów pracy podczas kontroli w 2011 r. wynika, że tylko 14% jednostek organizacyjnych, którym pracodawcy zlecili szkolenia okresowe

pracowników, prowadziło działalność szkoleniową na podstawie ustawy o systemie oświaty. Pozostałe szkoliły na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

Państwowa Inspekcja Pracy w bieżącym roku będzie kontynuować zadanie kontrolne dotyczące przestrzegania przez pracodawców obowiązków określonych w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp, ze szczególnym uwzględnieniem aspektu jakości prowadzonych szkoleń, w ramach swoich uprawnień i kompetencji, do stosowania określonych środków oddziaływania.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za prezentację materiału przygotowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Proszę o zabranie głosu panią Małgorzatę Kurowską – przedstawicielkę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Naczelnik Wydziału BHP w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Małgorzata Kurowska:

Obowiązek przeprowadzania szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 237^3 § 1 i 2, pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest również zobowiązany do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie.

Na podstawie art. 237^5 Kodeksu pracy zostało wydane rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy rozporządzenia przewidują, że:

– pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska lub wykonywanej pracy,

– szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub – na ich zlecenie – przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

– szkolenia są prowadzone jako szkolenia wstępne – instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy – oraz szkolenia okresowe,

– programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą – jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bhp, na podstawie ramowych programów szkolenia stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia,

– programy szkolenia powinny być dostosowane do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez jego uczestników,

– szkolenia powinny zapewniać zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy oraz odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi, poznanie przepisów i zasad bhp niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku oraz nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób,

– szkolenia są prowadzone z częstotliwością dostosowaną do poszczególnych grup stanowisk – pracodawcy, osoby kierujące, osoby zatrudnione na stanowiskach robotniczych, pracownicy inżynieryjno-techniczni, pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osoby wykonujące zadania tej służby, a także pracownicy administracyjno-biurowi oraz inni nienależący do tych grup – przy czym należy podkreślić, że częstotliwość i czas trwania szkoleń określone w rozporządzeniu stanowią wymogi minimalne, zaś pracodawca, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, ustala, zwiększa częstotliwość i czas trwania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, uwzględniając rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach,

– szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych powinno być przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 3 lata, pracowników administracyjno-biurowych – nie rzadziej niż raz na 6 lat, a pozostałych osób zatrudnionych na sta-

nowiskach wymienionych w §14 ust. 2 omawianego rozporządzenia – nie rzadziej niż raz na 5 lat,

– szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez jego uczestnika wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzanym przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia,

– ukończenie szkolenia jest potwierdzane w karcie szkolenia wstępnego – instruktaż ogólny i stanowiskowy – natomiast w przypadku szkoleń okresowych – zaświadczeniem potwierdzającym jego ukończenie. Wzory tych dokumentów stanowią załącznik do rozporządzenia,

– oceny kwalifikacji zatrudnianego wykładowcy – w tym jego doświadczenia zawodowego – dokonuje organizator szkolenia, biorąc pod uwagę konieczność spełnienia wymagań określonych w rozporządzeniu.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 207 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w swoim zakładzie pracy, zatem także za przeprowadzanie szkoleń w tym zakresie. Przepisy rozporządzenia są wystarczające do zapewnienia odpowiedniej jakości szkoleń w dziedzinie bhp, przy spełnianiu wymagań określonych w tych przepisach.

Do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wpływają pytania od pracowników i pracodawców oraz instytucji zainteresowanych problematyką szkoleń w dziedzinie bhp. Dotyczą m.in. kwestii wymagań kwalifikacyjnych osób uprawnionych do przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bhp, form i programów szkoleń oraz częstotliwości ich przeprowadzania.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie obowiązującego stanu prawnego w dziedzinie szkoleń bhp. Proszę przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego o przedstawienie materiału.

Pełnomocnik dyrektora CIOP-PIB ds. edukacji Tomasz Madura:

Rada Ochrony Pracy wielokrotnie zajmowała się problematyką jakości edukacji i szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stanowiska Rady zawierały wnioski i zalecenia dotyczące poprawy stanu rzeczy w tym zakresie. W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym nie znajdujemy obecnie wielu podstaw do stwierdzenia, że postęp w tej dziedzinie jest wystarczający. Chciałbym zwrócić uwagę na pojawiający się niekiedy argument, iż jakakolwiek próba wprowadzenia kwalifikacji, porównywania kompetencji ośrodków szkoleniowych, byłaby naruszeniem swobody działalności gospodarczej. Tłumaczono, że rynek wyeliminuje niską jakość szkoleń. Materiał zaprezentowany przez PIP dowodzi, że nie nastąpiła żadna poprawa w tym zakresie.

Jaki bodziec może skłonić – małych czy średnich – przedsiębiorców do wyboru szkolenia dobrej jakości, co – niestety – najczęściej oznacza droższego? Duży odpowiedzialny przedsiębiorca – co mieliśmy okazję zobaczyć wczoraj – który kieruje się zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu wybierze solidniejsze szkolenie.

Jakie potencjalne bodźce rynkowe mogłyby oddziaływać na mikro- i małego przedsiębiorcę? Po pierwsze – koszty wypadków ponoszone przez przedsiębiorców. Musimy jednak pamiętać, że w przypadku wypadków ciężkich, a zwłaszcza śmiertelnych dużo większe są koszty społeczne. Ponoszą je Zakład Ubezpieczeń Społecznych, poszkodowany i jego rodzina, a nie przedsiębiorca. Po drugie – kary nakładane przez Państwową Inspekcję Pracy. Należy jednak zaznaczyć, że PIP, ze względu na stan kadrowy, nie jest w stanie dotrzeć do wszystkich przedsiębiorców. Po trzecie – podwyższenie składki wypadkowej wynikające ze zwiększonej liczby wypadków. Zwracam uwagę, że ten czynnik nie oddziaływuje na mikroprzedsiębiorców. Przypominam, że przedsiębiorcy zatrudniający do 9 osób – niezależnie od branży, liczby wypadków i liczby osób narażonych na choroby zawodowe – płacą stałą składkę wypadkową.

Większość wypadków przy pracy zdarza się w pierwszych latach pracy na danym stanowisku. Gdybyśmy skupili się na tym okresie, to moglibyśmy spróbować wyeliminować

znaczącą liczbę wypadków. Z naszych badań wynika, że ludzie młodzi najczęściej legitymują się niskim stażem pracy. Podstawowe przyczyny wypadków przy pracy młodych pracowników to brak wiedzy na temat zagrożeń, wykonywania i bezpieczeństwa pracy oraz brak doświadczenia. Taki pracownik nie ma świadomości potencjalnych skutków zachowań niebezpiecznych.

Kilka lat temu wprowadzono kształcenie w zakresie bezpieczeństwa do edukacji powszechnej na każdy etap edukacji – szkoły podstawowe klasy I-III, IV-VI, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne. Centralny Instytut Ochrony Pracy również przygotował odpowiednie materiały. Państwowa Inspekcja Pracy corocznie prowadzi konkursy na temat bezpieczeństwa pracy. Wzrasta świadomość.

Przygotowano też materiały dla kształcenia akademickiego. Bo – jak zapewne państwo pamiętają – problemem było nie tylko nieprzygotowanie pracownika, ale także brak świadomości potencjalnego pracodawcy, że powinien zadbać – mimo, że ten obowiązek jest określony w przepisach – o bezpieczeństwo swoich pracowników. Pracodawcy zwracają uwagę, że edukacja powszechna oznacza wzrost świadomości, a nie wzrost wiedzy na temat zagrożeń w środowisku pracy.

Dlatego niezwykle ważne znaczenie – co potwierdziła wczorajsza wizyta w 3M – ma dobre szkolenie wstępne, zwłaszcza instruktaż stanowiskowy. Wczoraj dowiedzieliśmy się, że w 3M sam instruktaż stanowiskowy trwa 14 godzin. Po drugie – ważna jest opieka i nadzór starszego – bardziej doświadczonego – pracownika nad młodym. W 3M co najmniej przez 30 dni nowy pracownik jest otoczony opieką starszego.

Niedawno byłem młodym pracownikiem. Wiem, że niekiedy młody pracownik uważa się za bardziej nowoczesnego niż jego starszy kolega. Stąd ważne jest promowanie takiego podejścia, że starszy pracownik posiada jednak większą wiedzę i doświadczenie. Na początku swojej pracy usłyszałem, że najlepszą parę koni ciągnących wóz stanowią stary i młody koń. Stary ma doświadczenie, młody – energię. Myślę, że warto byłoby w jak najszerszym zakresie promować takie podejście.

Kierownik Ośrodka Edukacji CIOP-PIB Krystyna Świder:

Wprowadzenie obowiązku szkolenia pracowników przyczyniło się do powstania w naszym kraju największego rynku edukacyjnego w tym zakresie. Funkcjonuje na nim ogromna – trudna do ustalenia – liczba podmiotów szkolących. Ten rynek rządzi się nieco innymi prawami niż każdy inny. Można odnieść wrażenie, że wymknął się spod kontroli. Mamy do czynienia ze zjawiskami, które nie do końca są zgodne z intencją ustawodawcy.

Chciałabym przedstawić kilka problemów związanych z jakością szkoleń. Decydują o niej przede wszystkim bezpośredni realizatorzy, czyli wykładowcy. Jest dużo osób, które specjalizują się w tym zakresie i robią to znakomicie, ale w ostatnich latach wzrasta liczba wykładowców, których kompetencje wynikają wyłącznie z faktu ukończenia studiów, często bez doświadczenia zawodowego. Obserwujemy powszechną praktykę obciążania przez pracodawcę młodego pracownika służby BHP prowadzeniem wszystkich szkoleń. Często godzi się on na to, bo jest to warunek zatrudnienia.

Często absolwenci różnych typów studiów – nie związanych z bhp – bezpośrednio po ich ukończeniu, zakładają własne, w większości jednoosobowe firmy szkoleniowe. Prowadzą działalność na zlecenie innych instytucji czy jednostek edukacyjnych, a najczęściej na zlecenie własnego pracodawcy.

Obecnie bardzo ważnym etapem edukacji w przygotowaniu wykładowców i organizatorów szkoleń są studia podyplomowe. Dziś studia podyplomowe w zakresie bhp charakteryzują się zróżnicowaniem programowym, nieporównywalnością efektów kształcenia. Ilu organizatorów, tyle programów i koncepcji ich prowadzenia. Słuchacze i absolwenci, a także pracodawcy mają problem – czy wybrane przez nich studia podyplomowe i ich program spełniają niezbędne wymagania? Studia podyplomowe w zakresie bhp prowadzą uczelnie, które nie nauczają bhp. Dlatego merytoryczne przygotowanie na studiach podyplomowych do prowadzenia działalności edukacyjnej jest zazwyczaj niewystarczające.

Na studiach kierunkowych z zakresu bhp oraz studiach podyplomowych w innych dziedzinach, po ukończeniu których nabywa się kwalifikacji do wykonywania zadań

zawodowych, są stosowane określone standardy nauczania. To m.in. treści i oczekiwane efekty kształcenia. Są one porównywalne.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy od kilkunastu lat prowadzi studia podyplomowe. Od 1997 r. studia podyplomowe pn. „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy" ukończyło 70 grup, ok. 1900 osób. Od 2008 r. część z nich realizowana jest wspólnie z Wydziałem Samochodów i Maszyn Roboczych Politechniki Warszawskiej. Nasze doświadczenia związane z tym rynkiem są dość bogate.

O jakości szkolenia decyduje procedura wyboru oferty. Jedynym kryterium w procedurach przetargowych lub konkursowych jest cena. Wybierana jest najtańsza oferta. Czegóż można zatem oczekiwać po tak wybranym szkoleniu? Pracownicy narzekają, że stracili czas. Pracodawca tanim kosztem zdobywa zaświadczenie o przeprowadzeniu szkolenia.

Obecnie najtańsze szkolenia na rynku realizowane są z wykorzystaniem technologii e-learning, który zawładnął rynkiem. Nie byłoby w tym nic złego – to forma dopuszczana przez rozporządzenie – ale e-learningiem nazywany jest każdy materiał przesyłany słuchaczowi internetem. Całe szkolenie realizowane jest za pośrednictwem internetu. Nie ma kontaktu z jego uczestnikami. Część pracodawców uznała, że to prosty i tani sposób realizacji obowiązku zapewnienia szkoleń. Na zakończenie szkolenia wypełnia się test – zazwyczaj rozwiązywany zbiorowo z udziałem behapowca – który wysyła się e-mailem. Podobną drogą przysyłane jest zaświadczenie o ukończeniu szkolenia.

Panuje przekonanie, że nie trzeba przejmować się wymogami prawa, bo i tak nikt tego nie kontroluje. Nikt nie pyta, jaka jest droga otrzymania zaświadczenia. Ten sposób realizacji szkolenia stał się powszechny. Brak skutecznej kontroli rynku edukacji powoduje wiele niepokojących zjawisk. Nastąpiło obniżenie standardów działania ośrodków szkoleniowych – aby utrzymać się na rynku dostosowują się do praktyk tych praktyk, utrwalając je w ten sposób.

Centrum Edukacyjne CIOP-PIB przygotowało i organizuje szkolenia z wykorzystaniem technologii e-learningu. W 2013 r. skorzystało z tej oferty 271 osób. Materiały udostępniane są na okres miesiąca. Zapewniamy możliwość kontaktowania się ze specjalistami – autorami materiałów. Na zakończenie szkolenia odbywają się spotkania z każdą grupą uczestników, przeprowadzane są rozmowy oraz egzamin.

W latach 1994–2013 r. w różnych formach edukacji organizowanych przez Centrum Edukacyjne CIOP-PIB uczestniczyło ponad 31,5 tys. osób. Przygotowano i zrealizowano blisko 17,5 tys. godzin wykładów i ćwiczeń.

Kolejna kwestia dotyczy jakości szkoleń i organizatorów. Na tym rynku dominują małe, jednoosobowe firmy. Prowadzą działalność na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej. Nie ma możliwości oszacowania ich liczby. Jesteśmy w stanie jedynie oszacować liczbę ośrodków działających na prawach jednostek niepublicznych, które są umieszczone w rejestrach samorządów terytorialnych. Liczba jednoosobowych firm – jak wspomniałam – narasta lawinowo wraz z pojawianiem się kolejnych grup absolwentów kończących studia podyplomowe. Każdy podmiot gospodarczy, bez względu na jego podstawową działalność, może prowadzić szkolenia, ponieważ znajduje się na liście jednostek upoważnionych do prowadzenia takiej działalności. Każdy może szkolić.

Coraz więcej firm prowadzi działalność szkoleniową jako marginalną część swojej działalności. Nie inwestują, nie rozwijają jej, nie doskonalą się, zatrudniają przypadkowych wykładowców. Właściciele tych firm nie muszą spełniać żadnych kryteriów. Nie są przez nikogo kontrolowani. Prowadzą jednoosobowo wszystkie rodzaje obowiązkowych szkoleń, nie ponosząc kosztów ich właściwego oprzyrządowania.

Z aktualnie, powszechnie realizowaną formułą organizacji szkoleń BHP nie są w stanie konkurować dobrze zorganizowane i wyposażone jednostki szkoleniowe. Brak jasno określonych minimalnych wymagań powoduje, że konkurują między sobą jednostki organizacyjne o skrajnie rożnych zasadach działalności, organizacji i kosztach funkcjonowania. Utrzymywanie takiego stanu spowoduje, że na rynku pozostaną ośrodki oferujące szkolenia w najniższych cenach. Ośrodki ponoszące większe koszty funkcjonowania, albo

znikają, albo istotnie obniżają jakość szkoleń. Wyjątkiem są podmioty, które zapewniły sobie stałą umowę z korporacją lub siecią firm.

Z doświadczeń CIOP-PIB związanych z uznawaniem kompetencji jednostek edukacyjnych wynika, że dobrze zorganizowane jednostki szkoleniowe są w stanie prowadzić działalność na dobrym poziomie. Potrafią uczyć się i doskonalić. Obsługują większą liczbę podmiotów z różnych branż i klientów stawiających większe wymagania. Własnym nakładem tworzą i wydają materiały szkoleniowe. Poprzez współpracę z kompetentnymi wykładowcami i trenerami zapewniają przebieg szkoleń na podstawie najbardziej aktualnej wiedzy.

Regulacje prawne dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp obowiązują od 10 lat. Analiza ofert szkoleń jednostek organizacyjnych wskazuje na systematyczne i powszechne łamanie prawa. Wielu organizatorów zwraca uwagę na niedostosowanie rozporządzenia do dynamicznie zmieniających się uwarunkowań technicznych i organizacyjnych współczesnego bezpieczeństwa i higieny pracy. Chodzi zwłaszcza o ramowe programy szkoleń. Wiele zjawisk negatywnych wynika z braku regulacji lub niezgodnej z intencją ustawodawcy interpretacji przepisów, np. egzamin za pomocą internetu. Należałoby wprowadzić do systemu prawnego bardziej szczegółowe zasady funkcjonowania i oceny kompetencji jednostek edukacyjnych i wykładowców.

Na zakończenie chciałabym przedstawić wnioski. Otóż, po pierwsze – konieczne jest stworzenie klimatu dla rozwoju kultury bezpieczeństwa, poprzez propagowanie w środkach masowego przekazu relacji mistrz-uczeń, jako podstawowego środka prewencji wypadkowej, stosowanego w sytuacji braków w doświadczeniu i wiedzy nowego pracownika. Po drugie – wprowadzenie ewidencji jednostek edukacyjnych, co może wpłynąć na ograniczenie możliwości kształcenia przez podmioty niespełniające minimum kwalifikacji i zapewnienie, aby specjalistyczne szkolenia o większych wymaganiach prowadzone były przez wyspecjalizowane jednostki. Po trzecie – ważne jest promowanie systemów oceny i nadzorowania kompetencji jednostek edukacyjnych i wykładowców poprzez publikowanie na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy wykazów certyfikowanych jednostek edukacyjnych i ich wykładowców, których kompetencje oceniono w ramach funkcjonujących w Polsce systemów akredytacji i certyfikacji kompetencji.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie informacji. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pani Renata Górna, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Jestem absolwentką studiów podyplomowych organizowanych przez Centrum Edukacyjne CIOP–PIB na kierunku „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy". Ukończyłam je przed dwoma laty.

Chciałabym podzielić się swoimi spostrzeżeniami, związanymi nie tyle z procesem kształcenia czy oceną merytoryczną jakości kształcenia – bo tę uważam za wysoce profesjonalną i nawet jestem skłonna przyznać, że są to najlepsze studia podyplomowe w dziedzinie bezpieczeństwa pracy w kraju – lecz z wnioskami, które przedstawiła pani dyrektor Krystyna Świder.

Odniosę się do dwóch kwestii. Pierwsza dotyczy przygotowania merytorycznego, czyli wiedzy nabywanej przez absolwentów. Wiemy, że poziom jednostek organizacyjnych kształcących w zakresie bhp bywa różny. Znacząca część uczelni wykłada kierunek „Bezpieczeństwo pracy" jako jeden z wielu, nie zawsze związanych z profilem danej uczelni. Absolwenci kończą najczęściej dwusemestralne studia z przeświadczeniem, że są doskonałymi specjalistami, wiedzącymi wszystko o zagrożeniach w środowisku pracy i mogącymi prowadzić szkolenia. Taka jest praktyka. Rada wielokrotnie dyskutowała o jakości szkoleń bhp.

Przechodząc do własnych doświadczeń, związanych z ukończeniem studiów podyplomowych, chciałabym jednoznacznie podkreślić, że mimo uzyskania tytułu specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, nie czułabym się komfortowo prowadząc szkolenia dla pracowników zakładu pracy, w którym występują np. specyficzne zagrożenia chemiczne,

biologiczne, hałas, pyły itp. Uważam, że wiedza jest tylko początkiem, o wiele ważniejsza jest praktyka i staż w służbie bhp.

Przepisy obowiązującego rozporządzenia przewidują, iż warunkiem rozpoczęcia tej działalności jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy u danego pracodawcy. Często ten wymiar to niewielka część etatu. Przechodząc do wniosku – nie sformułuję go w sposób jednoznaczny, ale postaram się przekazać intencje. Chodzi o to, żeby służba bhp posiadała przygotowanie praktyczne, a nie wyłącznie dyplom uczelni. Wiedza musi iść w parze z praktyką. Dlatego uznaję za słuszne postulaty Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, aby staż pracy służby bhp obejmował np. pełny wymiar czasu pracy pracownika służby bhp u danego pracodawcy, przynajmniej na początku jego drogi zawodowej. Absolwent z dyplomem musi poznać środowisko pracy, na temat którego będzie prowadził szkolenie innych pracowników. Czy może to czynić rzetelnie będąc zatrudnionym na pół etatu? To wydaje się być słabym ogniwem. Warto pochylić się nad tą kwestią. Jeszcze raz podkreślam – zdobyłam kompleksową i interdyscyplinarną wiedzę w czasie półtorarocznej edukacji, ale nie ośmieliłabym się dziś – nie pracując w konkretnym środowisku pracy – szkolić pracowników. Jak wykorzystać wiedzę i sprawić, żeby miała jak najlepsze przełożenie w konkretnym środowisku pracy – to temat do rozważenia.

Druga kwestia dotyczy jednostek organizacyjnych prowadzących studia i kształcenie w obszarze bezpieczeństwa pracy. Mówimy dziś o jakości szkoleń w zakresie bhp. Wpływ na nią ma jakość kształcenia absolwentów, mających później wykonywać zadania służby bhp. Czy nie warto byłoby podjąć próby – choć wiem, że to trudne – stworzenia rejestru jednostek posiadających akredytację. Być może taki rejestr prowadzony, np. na stronie MPiPS, wyeliminuje jednostki, które nie będą gwarantować odpowiedniej jakości szkoleń. To pierwszy stopień do zdobycia fachowej wiedzy. Sama, mając potrzebę ukończenia takich studiów, zastanawiałam się nad wyborem jednostki organizacyjnej. Taki rejestr byłby dobrą podpowiedzią dla przyszłych absolwentów.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

W ubiegłym roku w Ośrodku Szkolenia PIP odbyło się spotkanie przedstawicieli jednostek zajmujących się prowadzeniem działalności szkoleniowej, w tym również w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jakie wnioski płynęły z tego spotkania? Byliśmy zgodni, że nastąpiła olbrzymia degradacja szkoleń w dziedzinie bhp. Chyba w żadnej innej dziedzinie w ciągu ostatnich lat nie nastąpiła taka degradacja, jak właśnie w dziedzinie szkoleń bhp.

Dlaczego tak się stało? Dlatego, że – o czym wspominano – ten rynek został bardzo szeroko otwarty. Obecnie szkolenia może prowadzić każdy – nawet bez studiów – jeżeli rozpocznie działalność i świadczy tego typu usługi. To zasadniczy powód.

Drugi wniosek z naszego spotkania dotyczy konieczności zmiany rozporządzenia Ministra Gospodarki Pracy z 2004 r., bowiem nie gwarantuje ono właściwej jakości szkoleń w zakresie bhp. To wniosek odmienny niż w materiale Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, który otrzymaliśmy przed posiedzeniem. Czytamy w nim, iż „przepisy rozporządzenia są wystarczające dla zapewnienia odpowiedniej jakości szkoleń w dziedzinie bhp".

Jakie propozycje zgłosiliśmy? Po pierwsze – uważamy, że należałoby wprowadzić przepis, który spowoduje, że szkoleniami będą zajmowały się jednostki organizacyjne – publiczne lub niepubliczne – podlegające ocenie kuratorium czy innych podmiotów. Chodzi o ocenę zarówno w zakresie merytorycznym, jak i logistycznym – czy mają sale, wyposażenie, wykwalifikowanych trenerów itp. Wydaje mi się, że to jest zmiana zasadnicza, która może wpłynąć na poprawę stanu rzeczy.

Obecnie szkolenia okresowe prowadzone są przez jedną osobę. Natomiast z programu szkolenia wynikałoby, że powinien pojawić się lekarz lub ratownik, prawnik, strażak, inspektor bhp. Zatem szkolenie powinna prowadzić grupa osób. Dlatego nie ma możliwości konkurowania z firmami jednoosobowymi w przetargu, w którym jedynym kryterium jest cena. To kryterium stosują nie tylko instytucje publiczne, ale również firmy prywatne.

Należy wprowadzić też inne zmiany w omawianym rozporządzeniu. Dostrzegamy konieczność wprowadzenia zmian dotyczących szkoleń wstępnych, które są realizowane przez firmy na ich terenach. Mówiliśmy o instruktażu stanowiskowym. Na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy, gdyby rozmawialiśmy o warunkach szczególnych i zagrożeniach, postulowałem, aby nowego pracownika otoczyć – jak to określiłem – ochroną patrona. Tak kiedyś było w górnictwie. To jest realizowane – może w nieco mniejszym zakresie – w 3M, choć – mówiąc szczerze – w wielu przypadkach osoby wizytujące zastanawiałyby się po w tej spółce takie wymogi, jeśli sytuacja w zakresie warunków pracy jest bardzo dobra. Skoro w 3M uznano, że konieczne jest wydłużenie okresu instruktażu stanowiskowego, to jak powinno być na budowie, w kopalni, w innych zakładach, gdzie występują zagrożenia.

Dysponujemy wieloma dowodami na konieczność zmiany. Zwracam uwagę, że najwięcej wypadków śmiertelnych i ciężkich zdarza się w pierwszym roku pracy. To świadczy o słabości szkolenia wstępnego i instruktażu stanowiskowego.

Nie wiem, czy nie należałoby zmienić również uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, która niekiedy sprawdza umiejętności na stanowisku pracy. Jeżeli ma wątpliwości, to zaleca np. przeprowadzenie kolejnego szkolenia. Nie wiem, czy inspekcja pracy nie powinna traktować rozporządzenia ministra gospodarki i pracy jako przepisu *stricte* bhp – są wątpliwości, czy ten akt ma taki charakter – i wprowadzić wymogi w zakresie kontroli.

Sytuacja na rynku pracy powoduje, że nawet firmy o pewnych tradycjach szkoleniowych rezygnują z kryteriów jakościowych, bo chcą nadal funkcjonować. Wydaje się, że powinno nastąpić zaostrzenie wymogów. Nie mówimy o szkoleniu na temat stresu, kwalifikacji w zakresie zarządzania itp. Chodzi o bezpieczeństwo pracy, dlatego zaostrzenie wymogów wydaje się ze wszech miar zasadne.

Jednocześnie dostrzegam w obecnie obowiązującym rozporządzeniu możliwość liberalizacji wymogów – zmniejszenia obowiązków szkoleniowych. Czyni się już pewne zmiany w Kodeksie pracy, jeśli chodzi o badania lekarskie. Nie wiem, czy w przypadku handlowca, który sprzedawał okna, a teraz będzie sprzedawał drzwi, konieczne jest egzekwowanie obowiązku odbycia szkolenia w ciągu pół roku od podjęcia zatrudnienia. Czy nie powinno, tak jak w przypadku badań lekarskich? Czy wymóg szkolenia nie powinien wiązać się z zagrożeniami występującymi na stanowisku pracy? Powinno być kryterium częstotliwości szkolenia i długości instruktażu. Mamy przykłady, art. 237^{11} Kodeksu pracy, który dotyczy służby bhp, dopuszcza realizację przez pracodawcę zadań inspektora bhp w przypadku firm zatrudniających do 10 i do 20 osób, jeżeli w zakładzie nie występują zagrożenia i jest on zaliczony do niższej, niż trzecia, kategorii zagrożeń z punktu widzenia składki na ubezpieczenie wypadkowe. To obiektywne kryterium, które mogłoby być stosowane.

Dostrzegam zatem możliwość pewnej liberalizacji. Nie ma sensu przeprowadzania szkolenia w takim terminie, jeżeli pracownik odbył to szkolenie wcześniej w poprzedniej firmie i ono zachowuje ważność przez jakiś czas. Chyba, że – jak wspomniałem – zmiana zakładu wiąże się ze zmianą stanowiska i większymi zagrożeniami.

Zgadzam się z wnioskami przedstawionymi przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, z wyjątkiem dotyczącego e-learningu. Świat idzie do przodu, nie uciekniemy od tych szkoleń. W Polsce np. Uniwersytet Łódzki prowadzi nauczanie z wykorzystaniem e-learningu. Jeżeli jest on dobrze realizowany, to myślę, że jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową, która podlega ocenie, mogłaby wykorzystać tę technikę.

Modernizujemy nasz program e-learningu. Nowy program kosztuje ok. 150 tys. zł. Dobry program nie dopuszcza możliwości sytuacji, o których wspomniała pani kierownik Krystyna Świder z CIOP. Egzamin musi być zdawany w sposób profesjonalny. Każdy pracownik otrzymuje imienny dostęp do platformy e-learning i tylko on może się zalogować. Musi przejść pewne etapy szkolenia. Jeżeli nie zaliczy jednego etapu, nie przejdzie dalej. Uczestnik szkolenia zdaje egzamin w formie testu. Test jest oceniany. Tylko on może zdać ten test, bo tylko on ma dostęp do wspomnianej platformy.

Kończąc – powinniśmy zmierzać w tym kierunku, żeby szkolenia bhp były realizowane przez instytucje do tego powołane, a nie przez przypadkowe.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Nościusz:

Od 40 lat zajmuję się służbą bhp. Znam jej faktyczne funkcjonowanie. Przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej powiedzieli w zasadzie wszystko o obecnej sytuacji w zakresie szkolnictwa w zakresie bhp.

Chciałbym zwrócić uwagę na trzy kwestie mające wpływ na jakość szkoleń. Zacznę od kosztów. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP posiada w Gdańsku ośrodek szkoleniowy, który uzyskał certyfikat zarządzania jakością 9001. Zainwestowaliśmy duże nakłady, co powoduje wzrost kosztów. Co roku składamy w Wydziale Edukacji Urzędu Miasta w Gdańsku oferty szkolenia nauczycieli. 4 lata temu cena szkolenia za jedną osobę wynosiła 16 zł, później 12 zł, przed rokiem – 9,90 zł. Dyrektor naszego ośrodka planuje zaoferować 8,90 zł. Przegrywamy, bo inny podmiot wystąpił z ofertą 5,90 zł. Wygrał. To obniża jakość. Poważna firma szkoleniowa z dobrym wykładowcą nie zaakceptuje takiej ceny. Nie ma takiej możliwości.

Na jakość szkoleń mają również wpływ pracodawcy. Oni rozumieją potrzebę szkoleń w zakresie bhp, ale dla nich ważniejsza jest produkcja. Dlatego oczekują, że szkolenie będzie – że tak powiem – „w pigułce", czyli skrócone. Ile można powiedzieć na skróconym szkoleniu?

Pani Renata Górna wspomniała o działalności służby bhp. Rozporządzenie przewiduje dla specjalisty ds. bhp co najmniej roczny staż pracy. Uważam, że należy zmienić przepis w tym zakresie. Obecnie pracodawca może zatrudnić pracownika służby bhp na część etatu. Może on odbyć roczny staż na części etatu, a następnie założyć własną firmę. Jeżeli uzyskanie uprawnień specjalisty byłoby uwarunkowane rocznym stażem na cały etat, to myślę, że taka regulacja zablokowałaby napływ nowej służby bhp na 2-3 lata. Obecnie na rynku jest zbyt duża liczba absolwentów zajmujących się bhp. Politechnika Gdańska wypuszcza trzy grupy w ciągu roku. Większość z nich nie znajduje pracy. Ten rynek już się nasycił.

Wielu pracowników służby bhp to sekretarki, logistycy. Wykonują dziesiątki innych zadań, sprawy bhp traktują marginalnie, ale prowadzą szkolenia w swoich zakładach pracy – przepisy to dopuszczają – nie mając o tym pojęcia.

Należałoby wprowadzić przepis zobowiązujący jednostki szkolące do zgłoszenia działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Sądzę, że połowa z nich przestałaby funkcjonować, obawiając się kontroli PIP. Rynek nieco by się ustabilizował, choć obecnie nie zahamuje się napływu pracowników służb bhp. Będą studia podyplomowe. Kiedy w 1953 r. powstawała służba bhp, to ówczesne rozporządzenie przewidywało, iż pracownikiem tej służby jest technik lub inżynier bhp. Dzisiaj absolwenci polonistyki stają się behapowcami i prowadzą szkolenia w firmach.

Pracuję w bardzo ciężkiej branży. Znam pracowników służby bhp, którzy przestraszyli się, gdy ujrzeli tę branżę. Ale są też pracownicy służby bhp, którzy będą szkolić w każdej firmie bez względu na branżę. Dlatego m.in. rośnie liczba wypadków. Wyjątek stanowi górnictwo, bo w tym przypadku pracownik bhp musi skończyć wyższą szkołę górniczą.

Dolnośląski wicekurator oświaty Danuta Leśniewska:

Dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie Rady. Wnioski z tego spotkania są bardzo ważne. Nie pierwszy raz okazuje się, że edukacja stanowi odpowiedź na pojawiające się problemy, ale efekty edukacji ujawniają się dopiero po pewnym czasie. Od najmłodszych etapów edukacyjnych próbujemy wychowywać dzieci i młodzież do kultury poszanowania własnego bezpieczeństwa i bezpieczeństwa drugiego człowieka, jak również dbania o swoje zdrowie. Odnotowaliśmy już spore osiągnięcia w tym zakresie. Dotyczy to szeroko rozumianego bezpieczeństwa, nie tylko w środowisku pracy. Coraz częściej pojawiają się doniesienia medialne, z których wynika, że dzieci są coraz bardziej świadome w zakresie pierwszej pomocy, niekiedy znacznie bardziej świadome, niż ich rodzice.

Chciałabym poinformować, że przy wojewodzie dolnośląskim powstała Rada ds. Bezpieczeństwa. Oprócz kuratora oświaty zasiadają w niej przedstawiciele służb mundurowych oraz podmiotów, które na co dzień mają do czynienia z bezpieczeństwem. W tym

gremium nie ma przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy. Rada zajmuje się szeroko rozumianym bezpieczeństwem, również w szkołach ponadgimnazjalnych, w których przygotowanie do bezpieczeństwa w środowisku pracy jest wpisane w podstawę programową i ściśle związane z nauką konkretnego zawodu. Serdecznie zapraszam przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy do udziału w pracach tego gremium. Inspekcja organizuje wiele kampanii edukacyjnych propagujących tę problematykę. Myślę, że będzie cennym partnerem.

Przyznam, że w ostatnich latach problematyka bezpieczeństwa nie była priorytetem. Każdego roku ministerstwo ustala pewne priorytety. Obecnie jest to kwestia obniżenia wieku obowiązku szkolnego, upowszechnienie wychowania przedszkolnego, nadzór nad wdrażaniem podstawy programowej w kształceniu zawodowym. Mogę zadeklarować, że na Dolnym Śląsku spróbujemy przyjrzeć się kwestii bezpieczeństwa.

Jeżeli chodzi o szkolenia, to pojawia się poważny problem. Rynek szkoleń w zakresie bhp szczególnie – o czym państwo wspomnieli – rozregulował się. Odbiorcy szkoleń nie zależy na jakości. W przypadku innych szkoleń dorosłych np. kurs na fryzjera czy kucharza, pracodawca z pewnością jest zainteresowany, żeby absolwent takiego kursu posiadał konkretne umiejętności.

Kuratoria oświaty posiadają uprawnienia do prowadzenia akredytacji różnego rodzaju kursów. Sprawujemy nadzór głównie nad kursami. Studia podyplomowe czy inne formy edukacji w zakresie bhp nie podlegają naszemu nadzorowi. Firmy nie są zainteresowane uzyskaniem akredytacji i certyfikacji. Proszę sobie wyobrazić, że jeżeli chodzi o obszar bhp, to dotychczas akredytowaliśmy jedynie dwa kursy. Wnioski wpłynęły w 2006 r. Zatem wydaje się, że akredytacja jest martwym narzędziem.

Na zakończenie chciałbym odnieść się do kwestii e-learningu. Mamy pewne doświadczenia w tym zakresie. Problem pojawia się, gdy mamy do czynienia w całości z kursami e-learningowymi. Większość kursów wymaga opanowania pewnych umiejętności, a ich nabycie bardzo trudno sprawdzić w formie testowej. Można sprawdzić teoretyczną wiedzę np. z zakresu udzielania pierwszej pomocy, ale nie ma pewności, że uczestnik takiego szkolenia opanował te umiejętności w praktyce. Korzystanie z nowych technologii w organizowaniu szkoleń z pewnością jest cenne, ale powinno być tylko częściowe. Nie może zastępować bezpośredniego kontaktu.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Poruszamy bardzo ważny problem. Myślę, że nie rozstrzygniemy go dzisiaj. Natomiast chciałbym zgłosić kilka uwag. Rozmawiając na tak niejednoznaczny temat, jak dzisiejszy, wykazujemy tendencję „poruszania się od ściany do ściany". Z jednej strony – totalna swoboda, z drugiej – totalna kontrola. Niektóre wypowiedzi sugerowały, że trzeba zmierzać w drugim kierunku. Rzeczywistość jest bardziej bogata. Wydaje mi się, że powinniśmy szukać proporcji między jednym i drugim kierunkiem.

Poruszany na dzisiejszym posiedzeniu problem wiarygodności szkoleń i wiarygodności osoby szkolącej w dziedzinie bhp, dotyka wielu zawodów. Przyjrzyjmy się, jak ta kwestia jest regulowana w innych zawodach. Będzie to przestroga, żebyśmy nie poszli w tym kierunku. Mówi się np. o certyfikacji zawodu księgowego – dotychczas nie ma jeszcze ustawy. Mamy różnych rzeczoznawców np. mamy rzeczoznawcę energetycznego. To totalna parodia. Każdy nowy, rozbudowywany i modernizowany budynek musi mieć świadectwo energetyczne. Czemu ono służy? Otóż niczemu poza samym faktem jego wystawienia. Budynek nie musi spełniać określonych warunków. Wystarczy, że ma świadectwo energetyczne. Świadectwo energetyczne zostało stworzone po to, żeby ktoś na nim zarobił.

Podobny problem korporacyjny – bo to kwestia korporacjonizmu – wystąpił z dużym natężeniem w Warszawie, jeżeli chodzi o korporacje taksówkowe. To ten sam problem ochrony własnych interesów. Trzeba to jasno powiedzieć. Ochrona własnych interesów korporacyjnych występuje w moim zawodzie – inżyniera budowlanego. Żeby móc prowadzić samodzielnie działalność techniczną w budownictwie trzeba mieć tzw. uprawnienia budowlane. Z czym to się wiąże? Wyłącznie z określoną składką na izbę regionalną i izbę krajową. Wydawałoby się, że inżynier, który zdobywa tego typu uprawnienie, powinien

przechodzić jakiekolwiek weryfikacje i szkolenia. Nie ma żadnych szkoleń! Zapłać – i możesz robić! To patologia. Przestrzegam państwa przed tego typu patologiami. Nie zmierzajmy w tym kierunku.

Generalnie jestem przeciwny obowiązkowej certyfikacji oraz działaniom – w tym legislacyjnym – ograniczającym dostęp do zawodu. To po prostu działanie korporacyjne. Można szafować pięknymi słowami o podnoszeniu jakości, a naprawdę chroni się własne interesy. Nie znaczy to, że nie dostrzegam problemu. CIPO wykonuje bardzo dobrą pracę tworząc systemy, które następnie są upowszechniane. Wykorzystują je m.in. tzw. teczkowcy, to też jest patologię. Nie wiem, jak temu przeciwdziałać.

Nie otwieram dyskusji. Nie mam monopolu na rację. Nie mam pomysłu, ale chciałbym pokazać państwu pokazać, co można byłoby zrobić, nie wylewając dziecka z kąpielą, to znaczy, nie każąc każdej firmie szkolącej obowiązkowo uzyskiwać certyfikatu, który byłby warunkiem prowadzenia działalności. Posiadanie certyfikatu świadczyłoby o wiarygodności danej firmy. Byłaby ona bardziej wiarygodna niż jednostka bez certyfikatu. Może należałoby na każdą firmę świadcząca tego typu usługi nałożyć obowiązek podawania w ofercie informacji, jak długo istnieje, ile osób zatrudnia, na jakich warunkach, dla kogo pracowała itp. To byłby rodzaj listy referencyjnej.

Pan Marek Nościusz wspomniał o obowiązkowej notyfikacji każdej jednostki. Rejestr mógłby prowadzić Główny Inspektorat Pracy. To dobry pomysł. Poznalibyśmy wówczas liczbę tych firm.

E-learning to z pewnością nowoczesny sposób szkolenia – słuszny i dobry. Natomiast jako budowlaniec nie bardzo wyobrażam sobie, żeby osoba, która ma pracować na wysokości i montować np. konstrukcje stalowe, była szkolona i zdawała egzamin w trybie e-learningu. Egzaminy powinny odbywać się w sposób tradycyjny. Można połączyć e-learning z działaniami klasycznymi.

Zachęcałbym do roztropności. Otwieramy dzisiaj ważny temat. Zajmowaliśmy się nim niejednokrotnie na posiedzeniach Rady. Może warto go kontynuować i spróbować dojść do pewnych konkluzji. To bardzo trudny temat, ale nie niemożliwy do rozwiązania.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Wczoraj dyskutowaliśmy, a właściwie prowadziliśmy spory, pracując nad stanowiskiem w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w transporcie, które dzisiaj przyjęliśmy. Zwracano uwagę, że ustawa o swobodzie działalności gospodarczej przeszkadza w eliminowaniu różnych negatywnych zjawisk. Dzisiaj mamy kolejny dowód, że tak dalece liberalne przepisy pozwalają właściwie odstępować od celu, który zakładają szkolenia. Bo nie jest celem wydawanie przez pracodawcę pieniędzy na szkolenia. Najbardziej zagrożona wypadkowością jest grupa pracowników, którzy zaczynają pracę.

Oczywiście, możemy uznać, że największym problemem jest ograniczenie swoboda działalności w dziedzinie szkoleń. Ale z drugiej strony – bez radykalnych zmian przepisów nie wyeliminujemy zjawiska, które jest największym problemem, jeżeli chodzi o ochronę zdrowia czy życia pracowników. Te przepisy muszą się zmienić, bo w przeciwnym razie nie wyeliminujemy patologii. Możemy dyskutować co roku, podnosząc ten sam temat, bez żadnych rezultatów.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Chciałbym poruszyć kilka kwestii związanym z dzisiejszym tematem. A mianowicie, w obliczu przedstawianego upadku jakości szkoleń w dziedzinie bhp – a w zasadzie ich różnej jakości – niezwykle cenna wydaje się promocja zasad bezpiecznej pracy oraz upowszechnianie wiedzy w tym zakresie. Świadomość pracodawców czy pracowników na temat znaczenia tej wiedzy będzie – z dużym prawdopodobieństwem – skutkowała wyborem lepszego produktu, który zapewni odpowiedni poziom przygotowania do pracy na danym stanowisku. Trzeba mieć świadomość – czemu służą te szkolenia, z czym się wiążą i jaki jest cel realizacji tego obowiązku. W tym miejscy należy wskazać niezwykle cenne prace CIOP. Propagowanie kultury bezpieczeństwa, upowszechnianie wiedzy w szkołach – to działania, które bez wątpienia powinny być kontynuowane. Podobnie kampanie promocyjne na temat bezpiecznej i higienicznej pracy realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Druga kwestia – to wprowadzanie w szerszym zakresie zajęć praktycznych z zakresu pierwszej pomocy. Przeczytanie krótkiej ulotki na temat udzielania pierwszej pomocy czy prowadzenia reanimacji z pewnością nie zda egzaminu w sytuacji prawdziwego zdarzenia, kiedy trzeba będzie wykonać tę czynność.

Kolejna kwestia dotyczy e-learningu. Można wymienić zalety i wady tej metody. Zalety to bez wątpienia elastyczność w dostępie do szkolenia, możliwość sięgnięcia po materiały w szerszym zakresie, czy poświęcenia więcej czasu na analizę materiałów. Ale te zalety mogą wystąpić tylko w pewnych okolicznościach.

Natomiast istnieje kilka spraw, które wydają się problematyczne. Można iść drogą nowelizacji przepisów, ale może warto sięgnąć po istniejące przepisy. Jeżeli jest prowadzony e-learning, to pojawia się pytanie o egzekwowanie przepisu przewidującego, że po przeprowadzeniu szkolenia jego uczestnik będzie zdawał egzamin przed komisją – to znaczy w obecności komisji. Chodzi nie o anonimowego administratora sieci komputerowej, który zajmuje miejsce po drugiej stronie przy serwerze, tylko o osoby fizyczne uczestniczące w procedurze egzaminu. Może warto spojrzeć na przepisy i zastanowić się, jak je egzekwować i czy interpretacja, która służy obecnemu prowadzeniu nieuczciwej konkurencji na rynku szkoleń bhp jest prawidłowa. Myślę, że to jest pytanie na przyszłość.

Istotną wadą szkoleń e-learningowych – zwłaszcza prowadzonych nieprofesjonalnie – jest brak możliwości konsultacji i wyjaśniania wątpliwości osób szkolonych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Chciałbym zwrócić uwagę, że wypowiedzi na dzisiejszym posiedzeniu w większości pokrywają się z wypowiedziami na wyjazdowym posiedzeniu Rady w Wałbrzychu, na którym debatowaliśmy o jakości szkoleń. Nową kwestią jest e-learning. Sądzę, że stanowisko Rady będzie podobne do stanowiska z 2009 r. Oby wnioski, które będą w nim zawarte, były bardziej konsekwentnie realizowane.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Wczoraj mówiliśmy o swobodzie działalności gospodarczej, wskazując, że uniemożliwia ona wprowadzenie pewnych regulacji. Dziś powróciliśmy do – że się tak wyrażę – źródła. Okazuje się, że w pewnych sytuacja musi być umowa o pracę i stały etat.

Jeżeli chodzi o postulat umieszczania jednostek szkolących na liście prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy czy inną instytucję, to – mogę powiedzieć z doświadczenia – w przypadku kolejnictwa sporządzana lista przedsiębiorstw, które szkolą maszynistów i osoby związane bezpośrednio z ruchem pociągów. Ona się zmienia. Ponadto – zmieniają się kwalifikacje na tej liście. Zwracam uwagę na trudności w jej sporządzaniu, mimo że szkolących jest niewielu, bo trzeba zatrudniać wysokiej klasy specjalistów. Oni niekiedy przechodzą z jednej do drugiej firmy. Brak specjalistów wpływa negatywnie na kondycję firmy.

Opowiadam się za uregulowaniem rynku. Nie można jednak tego czynić w sposób wybiórczy. Musimy określić jakie segmenty należy uregulować. Te regulacje, wprowadzone z zachowaniem konsensusu społecznego, powinny obowiązywać przez określoną liczbę lat – minimum 10. Nie można zmieniać warunków w trakcie gry.

Poważnym problemem są szkolenia w firmach jednoosobowych. Ci przedsiębiorcy nie przechodzą żadnych szkoleń. Kto ma ich skierować? Gdzie mają się szkolić? Tych firm jest dość dużo w naszym kraju. Problem dotyczy nie tylko szkoleń, ale również badań lekarskich i powinien być rozwiązany kompleksowo.

Chciałbym też zwrócić uwagę na problemy dotyczące rejestracji firm szkolących. Każda z instytucji realizujących to zadanie może okazać się niewydolna. Potrzebna będzie rzesza ludzi i odpowiednie przepisy, które będą właściwie regulować tę kwestię.

Dzisiejsza dyskusja jest jak najbardziej potrzebna, ale powinniśmy powołać zespół, który zajmie się tą sprawą i określi kierunki. Pan dr Paszkiewicz wspomniał o dyskusji przeprowadzonej w 2009 r. Dodał, że praktycznie jesteśmy na tym samym etapie, co wówczas. Jeżeli mamy rozwiązać problem, to powinniśmy poważnie się nim zająć.

Załatwmy w ciągu pół roku jeden problem – od początku do końca. Taki byłby mój wniosek. Piszemy stanowiska, które niekiedy trafiają w próżnię.

Wnioski z posiedzenia Rady z 28 kwietnia trafiają na podatny grunt w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju. Poszczególne departamenty już pracują. Jest ustawa i rozporządzenie o szkoleniu maszynistów. Jednak ustawa o czasie pracy napotyka na duży opór, zwłaszcza przedsiębiorców niezrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych. Dostęp do infrastruktury kolejowej jest taki sam dla państwowych i prywatnych spółek kolejowych. Konkurencja dotyczy form zatrudnienia. Zatrudnienie na umowę śmieciową zmniejsza, a na umowę o pracę zwiększa koszty działalności przedsiębiorstwa. Rynek nie powinien w ten sposób funkcjonować, bo to przynosi szkodę przedsiębiorstwom.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie zgadzam się, że nasze stanowiska trafiają w próżnię. Coraz częściej wnioski w nich zawarte stanowią podstawę pewnych zmian przepisów. Wprawdzie nie jest jeszcze tak, jak oczekiwalibyśmy, ale zdecydowanie lepiej niż przed kilku laty. Dlatego będziemy pracować jeszcze lepiej.

Pani Bożena Borys-Szopa, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

O takich tematach nie da się dyskutować nie radykalizując wniosków. A przynajmniej nie da się dyskutować nie radykalizując wniosków na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy. Z jednej strony – mamy coraz bardziej restrykcyjne przepisy w zakresie podatków czy ruchu drogowego, mamy policję, straż miejską. Z żadnym z tych organów nie da się dyskutować, gdy popełnia się – często niechcący – jakiekolwiek najmniejsze wykroczenie. Restrykcyjność tamtych organów jest tak silna, że kierowca przestaje dyskutować, gdy zostaje przyłapany na tym, że zatrzymał się na chwilę, aby wysadzić babcię staruszkę w miejscu, w którym nie wolno się zatrzymywać. Przyjmuje z pokorą coraz rzadziej pouczenia, a coraz częściej mandat.

Chcemy w sytuacji całkowitej deregulacji rynku pracy, zaniku funkcjonowania Kodeksu pracy i funkcji ochronnej prawa pracy, przyjąć wnioski uzasadniając je, li tylko swobodą działalności gospodarczej. Wczoraj mówiliśmy m.in. o zatrudnianiu na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie jestem przeciwnikiem tych umów, ale uważam, że jeżeli mamy do czynienia z wykonywaniem pracy na rzecz przedsiębiorcy, to powinniśmy mówić o stosunku pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, czy na zastępstwo.

Dzisiaj mówimy o szkoleniach. Przedwczoraj zgłosiła się do mnie moja przyjaciółka – matka dorosłej córki, która po raz pierwszy miała się zatrudnić na stanowisku grawera. Pracodawca dał jej czystą kartkę, na której było wydrukowane „Instruktaż stanowiskowy" i powiedział: jak to gdziekolwiek załatwisz, to cię zatrudnię. Wiemy, kto prowadzi instruktaż stanowiskowy i jak to wygląda. Nie będę przypominać, bo rozmawiamy w gronie fachowców.

Należy też wspomnieć o badaniach okresowych i wstępnych. Mówiliśmy, jak one wyglądają. Każdy z nas na pewno poddał się przynajmniej raz w życiu takiemu badaniu. Lekarze coraz częściej są przekonani, że nawet 60-letni człowiek, który przychodzi na badania okresowe, nie choruje. Otrzymuje zgodę na następne 4 lata. Natomiast o wiele trudniej jest przedłużyć prawo jazdy. W tym przypadku lekarz nie pyta o samopoczucie czy wzrok. Przechodzi się bardzo poważne testy. Zatem o wiele trudniej jest być nawet kierowcą amatorem niż pracownikiem – specjalistą w danej dziedzinie.

Myślę, że powinniśmy się zastanowić nie nad tym, w jaki sposób usprawiedliwić nieprawidłowości w systemie ochrony człowieka w środowisku pracy. Powinniśmy skoncentrować się nad tym, w jaki sposób wzbogacić organy nadzoru, z którymi współpracuje PIP i może współpracować Rada Ochrony Pracy, żeby egzekwowanie przepisów dotyczących zatrudnienia nie było mniej ważne niż słowo wytrych, czyli swoboda działalności gospodarczej.

Coraz częściej będziemy mówić, że w grupie zatrudnionych do 1 roku odnotowujemy największą liczba wypadków przy pracy, że w różnych grupach wiekowych występują różne nieprawidłowości związane z wykonywaniem pracy wbrew zaleceniom lekarza. Ci ludzie nie mają zaleceń. Lekarz tylko pyta i wypisuje. Sama jestem przykładem takiego

badania okresowego. Spróbujemy coś z tym uczynić. Nie twierdzę, że mamy iść na wojnę, bo przecież Rada Ochrony Pracy to nie Komisja Trójstronna. Trzeba zastanowić się nad pokazaniem załamania systemu ochrony człowieka w środowisku pracy w Polsce. Jeśli tego nie zrobimy, to coraz częściej, nie tylko w internecie, ale na łamach różnej prasy, w tym profesjonalnej, będziemy czytać, że najtańsza siła robocza jest w Polsce, bowiem pracownik pracuje za tzw. miskę ryżu, o czym można było wczoraj przeczytać na „Wirtualnej Polsce".

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chciałbym zwrócić uwagę, że w Polsce zanikł od lat kultywowany zwyczaj kontaktu, chociażby w cechach mistrz – uczeń. Na uczelni w czasie studiów nie ma kontaktu między profesorem a studentem. Później w pracy nie ma kontaktu między starym pracownikiem, który ma olbrzymie doświadczenie i młodym, który popełnia czasem kardynalne błędy z niewiedzy i trochę z nonszalancji, charakterystycznej dla jego wieku.

Jestem wicekanclerzem wyższej szkoły niepublicznej. Prowadzimy normalne zajęcia dydaktyczne ze studentami. Jak wszystkie uczelnie mamy olbrzymią autonomię, ale podlegamy takiej samej ocenie jak wszystkie uczelnie. Nie możemy sobie pozwolić na absolutną dowolność. Wiemy, że rynek rozliczy naszych studentów z ich wiedzy.

Myślę, że najważniejszą sprawą nie jest sposób, lecz efekt szkolenia. Egzamin musi być przeprowadzony w sposób tradycyjny przed komisją – teoretyczny i praktyczny. W przypadku bhp jest możliwość sprawdzenia podstawowych czynności od razu na egzaminie. Natomiast później w praktyce, gdyby funkcjonowała relacja mistrz – uczeń, to stary pracownik zwróciłby uwagę młodemu, młody miałby się kogo zapytać. Nie byłoby tego niezdrowego wstydu, który – jak zauważyłem – występuje u nas. Jedni wstydzą się przyznać, że czegoś nie wiedzą i nie zapytają się. Intuicyjnie wydaje im się, że zrobią to dobrze, co czasem się uda, a czasem nie. Starzy się wstydzą młodych, młodzi się wstydzą starych, a efekt jest taki, jaki jest.

Myślę, że powinniśmy odrzucić pomysły rejestracji firm szkoleniowych. To będą olbrzymie rejestry, które w zasadzie niczego nie zmienią. CIOP czyni bardzo dużo – i za to mu chwała – w przygotowywaniu materiałów do szkolenia. Skupmy się na egzekwowaniu wiedzy poprzez normalne tradycyjne egzaminy, które sprawdzały się do tej pory. Trzeba wprowadzać nowoczesne metody szkolenia, ale metody egzekwowania wiedzy muszą pozostać tradycyjne.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Chciałbym zwrócić uwagę na kolosalny błąd, jakim przed kilku laty była likwidacja szkół zawodowych. Nie tylko uczyły one zawodu, ale też bezpieczeństwa i higieny pracy i innych kwestii. Obecnie szkoleniem bhp zajmują się różne firmy. Do zakładu przychodzą uczniowie, którzy nie potrafią zrobić podstawowych rzeczy, nie potrafią nawet dodawać. Obawiam się, że nie nauczą się też zasad bhp.

Wydaje mi się, że trzeba zastanowić się nad rozwiązaniem tego problemu. W Małopolskiej Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości rocznie przeprowadza się ok 3 tys. egzaminów. Gdybyście państwo przyszli na którykolwiek z nich, to przekonalibyście się, że w naszym kraju nie mamy zdolnych uczniów. To nie ich wina, lecz państwa, które zlikwidowało szkoły zawodowe. Trzeba zastanowić się nad sposobem nauczania tych ludzi. Szkolenia nie rozwiążą problemu.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Walczak:

Dzisiejsze posiedzenie Rady oceniam jako jedno z ciekawszych. Zapoznałem się z przepisami Kodeksu pracy i rozporządzenia ministra gospodarki i pracy. W naszym stanowisku powinno znaleźć się jedno zasadnicze – i optymistyczne – stwierdzenie, że nasze prawo jest właściwe. Nie usłyszałem dziś wypowiedzi, że Kodeks pracy czy rozporządzenie ministra gospodarki i pracy nie są wystarczające dla zapewnienia odpowiednich kwalifikacji w dziecinie bezpieczeństwa pracowników.

Rzeczywiście – co potwierdza materiał PIP – występuje problem z egzekucją tych przepisów. Inspektorzy pracy w trakcie kontroli ujawnili nieprawidłowości w tym zakresie. Należy zatem podjąć działania na rzecz ich wyeliminowania. Prawo nie przewiduje prowadzenia szkolenia wstępnego i instruktażu stanowiskowego przez instytucje

zewnętrzne. Zapewne zdarza się to w praktyce, ale to jest problem z egzekucją prawa. Jeśli tak, to największe zadanie stoi przed służbami Państwowej Inspekcji Pracy.

Mamy dobre prawo. Ono nie jest przeregulowane. Daje pewne możliwości. Powinno być uzupełniane o dobre praktyki i odpowiednie materiały.

Sądzę, że czeka nas powrót do szkolnictwa zawodowego. Różne ośrodki ustawicznego kształcenia zawodowego nie są w stanie go zastąpić.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Jeżeli chodzi o rejestrację firm, to tworząc inteligentny system można to zrobić bardzo prosto i stosunkowo tanio. Mam pewne doświadczenia w tworzeniu tego typu rzeczy. Jestem do dyspozycji.

Odnosząc się do wypowiedzi pani Borys-Szopy chciałbym podkreślić, że – co uważam za truizm – celem naszego spotkania nie jest dyskusja na temat szkoleń samych w sobie, lecz zmniejszenie liczby wypadków przy pracy. Być może należy zastanowić się nad podziałem odpowiedzialności, nie tyle zmniejszyć odpowiedzialność pracodawcy, ale wprowadzić odpowiedzialność w zakresie efektów szkolenia.

Jeśli chodzi o dobre praktyki, to poznaliśmy znakomity system w Toyocie Wałbrzych, który funkcjonował m.in. dlatego, że tam każdy pracownik jest behapowcem.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Proszę o zabranie głosu panią minister Iwonę Hickiewicz.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

W ostatnich latach rynek szkoleniowy bardzo się zliberalizował. To podstawowy problem. Kodeks pracy i rozporządzenie ministra gospodarki i pracy określają wymagania w zakresie dopuszczenia pracowników do pracy. Kodeks pracy przewiduje, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika nieposiadającego kwalifikacji i umiejętności, ale także dostatecznej wiedzy w zakresie zasad i przepisów bezpiecznej pracy.

W dyskusji mówiono o egzekwowaniu prawa. Pamiętajmy, że z punktu widzenia kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podstawowym dokumentem, który pozwala pracodawcy dopuścić pracownika do pracy jest świadectwo ukończenia szkolenia. Tu tkwi problem. Obecnie działają różne jednostki prowadzące szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ten rynek nie jest limitowany. Takie firmy, jak 3M, o ustalonym prestiżu, dobrej marce, również w dziedzinie kultury pracy, zapewniają odpowiednie standardy także w zakresie przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy. Natomiast w przypadku mniejszych firm sytuacja jest gorsza, bowiem bardzo często – niestety – decydują koszty. Jak to bywa na rynku usług, produkt tańszy i najczęściej gorszy, wypiera produkt lepszy, ale droższy.

Myślę, że istotą rozważania kwestii prawidłowości szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest ewentualne ograniczenie dostępu firm do ich wykonywania. Sprawa rejestracji, notyfikacji i certyfikacji to odmienne rzeczy. Jeżeli firmy miałyby zgłaszać się do Państwowej Inspekcji Pracy, to pojawia się pytanie – w jakim celu? Co mamy z nimi zrobić? Rejestrować czy upubliczniać pod naszym szyldem? Jeśli w jakiś sposób zweryfikujemy, że działają nieuczciwie, albo wykonują szkolenia w dziedzinie bhp potwierdzając nieprawdę – co nam się czasem zdarza, jest to sprawa prokuratorska – to czy w przypadku firm prowadzących działalność gospodarczą byłby przewidziany, wynikający z przepisów zakaz prowadzenia działalności? Poza tym musiałby istnieć mechanizm uniemożliwiający osobie prowadzącej działalność jednoosobowo – czyli tzw. teczkowcowi – wznowienie tej działalności pod innym szyldem.

Skuteczniejszy byłby system certyfikacji, czyli regulacji dostępu do rynku usług. Ale musiałyby być określone kryteria, które pozwalałyby firmom na wykonywanie tego typu usług. Nie chodzi o to – jak powiedziałam wcześniej – że firma wydaje dokument. Inspekcja musi patrzeć, jak pracownik później będzie świadczył pracę, jak będzie do niej przygotowany. Właściwe przygotowanie pracownika do pracy wpływa na warunki pracy w zakładzie i wszystkie następstwa z tym związane, łącznie ze stanem wypadkowości w kraju.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Przechodzimy do spraw bieżących. W tym punkcie chciałabym ponownie oddać głos pani minister Iwonie Hickiewicz, która przedstawi informację dotyczącą oceny Państwowej Inspekcji Pracy przez SLIC w 2013 r.

Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:

Korzystając z okazji, że Rada gości w Ośrodku Szkolenia PIP chciałabym poinformować o ubiegłorocznej wizycie Zespołu Oceniającego SLIC, który dokonał oceny Państwowej Inspekcji Pracy. Przypominam, że kilku członków Rady Ochrony Pracy uczestniczyło w pierwszej części spotkania z Zespołem Oceniającym – pani prof. Koradecka, pan przewodniczący Żurek, pan przewodniczący Stolorz, pan prezes Sekunda, pani Renata Górna. Sygnalizowałam tę kwestię na posiedzeniu Rady w ubiegłym roku.

Ocena SLIC, czyli Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, była dokonywana po ponad dekadzie od poprzedniej. Poprzednia była wydana przed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Z punktu widzenia prestiżu polskiej inspekcji pracy była dla nas bardzo ważna.

Gościliśmy duży 10-osobowy Zespół Oceniający SLIC od 30 września do 4 października 2013 r. W jego skład wchodziło 10 osób z 9 państw Unii Europejskiej: Wielkiej Brytanii, Cypru, Danii, Finlandii, Holandii, Malty, Niemiec, Portugalii i Słowacji. Inspekcje pracy innych krajów zazwyczaj są oceniane przez mniejsze zespoły. Kiedy na posiedzeniu SLIC w 2012 r. padła propozycja oceniania polskiej Państwowej Inspekcji Pracy, to zgłosiło się aż 9 państw. Było to dla nas duże wyzwanie. Ale potraktowaliśmy je jako okazję do zaprezentowania naszych działań kolegom z Unii Europejskiej. Myślę, że nie mamy się czego wstydzić, wręcz przeciwnie.

Podstawą oceny Zespołu Oceniającego SLIC są przepisy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. To podstawa oceny wszystkich europejskich inspekcji pracy. Przypominam, że PIP jest swego rodzaju ewenementem. Inspekcje zachodnie raczej zajmują się tylko sprawami bhp, my zajmujemy się także prawną ochroną pracy.

Zespół Oceniający uwzględnia następujące kwestie: kontekst działania, usytuowanie w szerszym systemie ochrony pracy, zakres działania, kompetencje, inne organy egzekwowania prawa, partnerzy społeczni, wytyczne do kontroli, wewnętrzne rejestry i procedury, komunikacja wewnątrz urzędu. Jeśli chodzi o inspektorów, ocenie podlegają kompetencje, uprawnienia, bezstronność, niezależność, komunikacja z przedstawicielami pracowników, szkolenia, wytyczne, wsparcie, udogodnienia oraz ochrona dla inspektorów. Takie są wytyczne dla zespołu oceniającego w każdym kraju.

Raport końcowy, który otrzymaliśmy na początku bieżącego roku, określał także elementy strategiczne i kontekst wspólnotowy, dobre praktyki oraz spostrzeżenia i wnioski, które wynikają z oceny.

W raporcie końcowym wskazano mocne punkty Państwowej Inspekcji Pracy. Wymieniono efektywne i dobrze przygotowane programy kontrolne, realizowane przez kompetentnych inspektorów, niezbędne rozwiązania praktyczne i administracyjne, postęp od czasu poprzedniej oceny PIP w 2001 r. Raport stwierdza, że PIP jest instytucją zarządzaną w sposób aktywny i rozwijającą się. Zwraca uwagę na sprawną i skuteczną organizację i realizację zadań.

Zespół Oceniający wskazał również dobre praktyki. Wymienił skoordynowane działania na rzecz poprawy warunków pracy na szczeblu krajowym i regionalnym, efektywną współpracę PIP z partnerami społecznymi, szeroko zakrojone działania prewencyjne i promocyjne, nacisk w działaniach prewencyjnych na bezpieczne zachowania, zaplanowane priorytety w celu realizacji strategii wspólnotowej, monitorowanie postępu w stosunku do planu. Zespół zwrócił również uwagę na zasady, dotyczące przygotowania inspektorów pracy do wykonywania zawodu. Podkreślił, że inspektorzy pracy bardzo dobrze są przygotowywani do wykonywania obowiązków. Zwrócił uwagę, że w trakcie

pracy na stanowisku inspektora pracy jest zapewniona duża paleta możliwości dokształcania się, zarówno w Ośrodku Szkolenia PIP, jak i poza nim.

Zespół Oceniający wymienił jeszcze inne dobre praktyki. Wskazał m.in. na wykorzystanie baz danych w celu lepszego doboru zakładów do kontroli, partnerską współpracę z innymi organami nadzoru i kontroli.

Raport końcowy zawiera także kwestie do rozważenia. Zespół Oceniający wskazał na podział kompetencji w obszarze zagrożeń zdrowotnych. Zwrócił uwagę, że w dziedzinie higieny pracy – przy obecnych regulacjach – powinniśmy bardziej ściśle współpracować z Inspekcja Sanitarną. Chciałabym poinformować, że przewidujemy naradę szkoleniową z Inspekcją Sanitarną w Ośrodku Szkolenia PIP.

Zespół wyraził również pewne wątpliwości, dotyczące uznaniowego kwalifikowania przez pracodawców wypadków ciężkich podlegających zgłoszeniu do Państwowej Inspekcji Pracy. Jako przykład wskazano przypadek oparzenia pracownika. Zespół uznał, że można byłoby w definicji posłużyć się kwestią „straconego czasu", czyli absencji chorobowych. Nasze uregulowania są inne, ale to zwróciło uwagę kolegów inspektorów, którzy u nas gościli.

Kolejna sprawa – to dostęp inspektora do zakładu pracy pod nieobecność pracodawcy lub jego wyznaczonego przedstawiciela. Inspektorzy z Zespołu Oceniającego uczestniczyli z naszymi inspektorami w 15 kontrolach. To były kontrole niezapowiedziane. Niektóre nie zostały przeprowadzone, ponieważ nie było pracodawcy lub wyznaczonego przedstawiciela.

Następna kwestia dotyczy podejścia do przedsiębiorstw dużych lub mających wiele zakładów. Chodzi o przekazywanie w ramach PIP informacji o kontrolach przeprowadzanych w jednostkach lokalnych na terenie innych okręgowych inspektoratów pracy niż ten, gdzie mieści się centrala.

Zespół Oceniający zwraca uwagę na niską jakość niektórych porad bhp udzielanych przez zewnętrznych specjalistów oraz na potrzebę nawiązywania przez inspektorów podczas kontroli kontaktu z pracownikami, także w firmach, gdzie brak oficjalnie uznawanych przedstawicieli załogi.

Raport zawiera także wyzwania i wnioski. Wśród wyzwań wymienia konieczność dalszej poprawy standardów bhp w wielu zakładach pracy, niełatwą sytuację ekonomiczną przedsiębiorców. To dotyczy nie tylko Polski, wskazuje się, że kryzys panuje w całej Europie.

We wnioskach napisano, że Państwowa Inspekcja Pracy ciągle odgrywa ważną rolę w zakresie bhp i w swojej pracy zasługuje na wsparcie. Zespół Oceniający zwraca uwagę, że warto odwoływać się do argumentów ekonomicznych, aby przekonywać pracodawców do dalszej poprawy stanu bhp.

We wniosku końcowym czytamy: „We wszystkich najważniejszych aspektach Państwowa Inspekcja Pracy spełnia postanowienia przyjętych przez SLIC »Wspólnych zasad inspekcji pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy«, które były podstawą oceny".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękujemy za przedstawienie informacji. Gratulujemy oceny. Rada nie miała wątpliwości, że Państwowa Inspekcja Pracy spełnia te wymagania i powinna otrzymać wysoką ocenę.

Z innych spraw bieżących informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 10 czerwca br. Początek godz. 9:00. Tematem będzie sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.

Czy państwo chcą zgłosić jakieś sprawy różne? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.